

En lagermedarbetare avskedades efter att ha kört truck före och efter att han på arbetsplatsen lämnat ett slumpmässigt drogtest i saliv som sedan visade positivt för amfetamin. Arbetsdomstolen bedömde att det positiva provresultatet var tillförlitligt och att lagermedarbetaren medvetet (med uppsåt) hade brukat amfetaminet. Arbetsdomstolen uttalade att det normalt finns skäl för avskedande när en arbetstagare, som har arbetsuppgifter som är påtagligt farliga eller olagliga att utföra under påverkan av narkotika, har narkotika i kroppen på arbetet. Eftersom den truckkörning som lagermedarbetaren utförde med amfetamin i kroppen var såväl påtagligt farlig som olaglig, fanns det laga skäl för avskedandet. Detta gällde enligt Arbetsdomstolen trots att koncentrationen av amfetamin i saliven var låg, eftersom det i dagsläget inte finns någon testmetod som kan mäta graden av påverkan av amfetamin.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 21

2026-03-18

Mål nr A 219-24

Stockholm

KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristerna Cecilia Arklid och Lena Isenstam,
adress som ovan

SVARANDE

1. Föreningen Svensk Handel, 103 29 Stockholm

2. ICA Sverige AB, 556021-0261, Box 4075, 169 04 Solna

Ombud för båda: jur.kand. Daniel Sahlberg och processjuristen
Per Dalekant, Föreningen Svensk Handel, Köpmangatan 23–25,
702 23 Örebro

SAKEN

Skadestånd på grund av avskedande m.m.

BAKGRUND

Inledning

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

RW anställdes som lagermedarbetare hos ICA Sverige AB (bolaget) den 3 december 2020. Han arbetade vid bolagets lager i Västerås. Hans arbetsuppgifter bestod av att köra truck (både expeditionstruck och servicetruck, se nedan), hämta pallar och plocka varor.

Av bolagets alkohol- och drogpolicy framgår följande.

Det är förbjudet att vara påverkad av eller hantera alkohol och droger på ICAs arbetsplatser. Med droger avses narkotika, icke medicinsk användning av läkemedel och anabola steroider. Medarbetare som missbrukar eller är påverkade av alkohol och/eller droger, försämrar både den fysiska och sociala arbetsmiljön både för den som är påverkad och för övriga medarbetare. Den som är påverkad eller hanterar alkohol och/eller droger på arbetsplatsen kan riskera sin anställning.

Användandet av alkohol och droger utanför arbetsplatsen får heller inte påverka arbetsresultatet, säkerheten och trivseln i arbetet.

Av bolagets lokala trucksäkerhetsbestämmelser framgår att det vid framförande av truck är absolut förbjudet att vara påverkad av alkohol, droger eller mediciner som inte är förenliga med säker truckkörning.

Truckkörning innebär stora risker. Vid lagret i Västerås fanns ett antal olika truckar som användes för skilda ändamål. Med en expeditionstruck flyttades pallar över hela lagerområdet. Med en servicetruck flyttades pallar upp och ner från s.k. pallställage som bestod av upp till sju våningsplan om vardera cirka 2,5 meter. Varje pall kunde väga flera hundra kilo och marginalerna vid lyft var små. Arbetsmiljön vid lagret i Västerås innebar högt tempo, många personer på en begränsad yta och ett stort antal truckar som kördes i förhållandevis hög fart. Tunga lyft på hög höjd förekom i stor omfattning varje dag. Arbetsmiljön ställde stora krav på uppmärksamhet och regelefterlevnad.

Twisten i målet handlar om bolaget hade rätt att skilja RW från anställningen för att han i enlighet med resultatet av en drogtestning hade amfetamin i kroppen när han den 12 juni 2024 körde truck i arbetet. Unionen anser bl.a. att resultatet av drogtestningen är felaktigt.

De som utfört provtagningen och analysen av provet samt riktlinjer för drogtestning på arbetsplatser

Bolaget hade anlitat företaget Ljung & Sjöberg AB för att utföra slumpvisa drogtestar på arbetstagarna vid lagret i Västerås. Analyserna av drogtesterna gjordes av ett laboratorium, ABC Labs AB, som var ackrediterat av myndigheten Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll (Swedac), som är nationellt ackrediteringsorgan. Ackreditering är en kompetensprövning som görs enligt europeiska och internationella standarder. I Swedacs granskning av laboratoriet ingick att bedöma medarbetarnas samlade kompetens samt att godkänna alla styrande dokument som gällde analysutförandet av prover. ABC Labs AB var ackrediterat för drogtestar i arbetslivet enligt bl.a. European Workplace Drug Testing Society's (EWDTS) riktlinjer.

EWDTS är en internationell organisation bestående av vetenskapligt aktiva på området och dess riktlinjer används brett vid drogtestar i arbetslivet. Bolaget hade åtagit sig att vid drogtestningen använda sig av EWDTS riktlinjer för drogtestning, bl.a. riktlinjerna för drogtestning i saliv (munvätska).

På nationell nivå finns även Sveriges företagshälsors guide för kvalitetssäkrad alkohol- och drogkontroll i arbetslivet (Sveriges företagshälsors guide) och Expertgruppen för Läkemedel och Toxikologis (Equalis) rekommendation för provtagning vid drogtestning med salivprov.

Provtagningen och analysen av provet i juni 2024

Den 12 juni 2024 arbetade RW med bl.a. truckkörning. Han började sitt arbetspass kl. 05.48. Strax efter att han kom till arbetsplatsen blev han informerad av sin gruppchef att han blivit slumpmässigt utvald att delta i ett drogtest i en konferenslokal.

När RW skulle testas begav han sig till konferenslokalen. Provtagaren, som var anställd av en underleverantör till Ljung & Sjöberg AB, Momentum

Consulting, presenterade sig som certifierad provtagare och visade upp sin legitimation. Provtagaren visade sin surfplatta för RW där det framgick vilka substanser RW skulle testas för och att drogtestet skulle utföras i saliv. Testmetoden som användes var ett salivprov enligt den s.k. Greiner Bio One-metoden.

RW fick identifiera sig med Bank-id och en arbetsplatsremiss (ett spårbarhetsdokument, chain of custody, med en unik kod) upprättades digitalt.

RW sköljde sedan munnen med vatten. Därefter fick RW ett provrör med citronvätskelösning och ombads att hålla lösningen i munnen i två minuter. Det gjorde han och sedan spottade han ut vätskan i en behållare. Ett lock sattes på behållaren. Därefter trycktes det första av två provrör ner i behållaren i cirka en sekund för att suga upp lagom mängd av citronvätskelösningen. Efter detta trycktes det andra provröret ner i behållaren på samma sätt. De båda provrören bildade då ett A-prov och ett B-prov. Provtagaren bedömde att provtagningen skulle godkännas.

Därefter plomberades båda provrören i RW:s närvaro. Detta skedde genom att provrören förseddes med en klisterremsa med den unika koden för RW:s prov. Klisterremsan placerades över korken och ned längs rörens långsidor. Efter detta placerades provrören i en säkerhetspåse av plast som också den förseglades genom en klisterförsedd kant.

Arbetsplatsremissen signerades av RW när provtagningen var klar och både RW och provtagaren bekräftat att uppgifterna i remissen var korrekta. Arbetsplatsremissen innehöll ett samtycke till testningen där RW intygade att proverna plomberats med rätt kodremsa i hans närvaro. Samtycket som RW undertecknade var utformat i enlighet med en exempelmall som finns i EWDTS riktlinjer.

Provtagningen utfördes den 12 juni 2024 kl. 10.34. Efter provtagningen fortsatte RW sin arbetsdag med bl.a. truckkörning.

Efter provtagningen förvarades proverna i en särskild säkerhetslåda i ett låst utrymme dit obehöriga inte hade tillträde. Proverna skickades sedan samma dag i en kartong med vanlig post till ABC Labs AB.

ABC Labs AB utförde analysen av A-provet påföljande dag, den 13 juni 2024. B-provet förvarades i ett kylrum, där det finns kvar än i dag, numera nedfryst. I enlighet med EWDTS riktlinjer gjordes först en s.k. screeninganalys av material från A-provet och när denna visade positivt för amfetamin gjordes en ytterligare analys, en verifikation, av material från A-provet som också visade positivt för amfetamin, i nivå 4,8 ng/ml.

Efter att även verifikationsprovet visat positivt för amfetamin granskades och godkändes hela provtagningsprocessen och analysen av ABC Labs AB:s verksamhetschef, en överläkare och professor. Detta är inte ett krav enligt EWDTS riktlinjer.

Därefter granskade en specialistläkare som genomgått en tre dagar lång s.k. medical review officer (MRO)-utbildning, provtagningsprocessen, analysen och analysresultatet. Den granskande läkaren var anlitad som konsult på uppdrag av Ljung & Sjöberg AB. Den granskande läkaren är fristående från laboratoriet och ska granska att den s.k. säkerhetskedjan har följts och utesluta alternativa medicinska förklaringar till ett positivt provsvar. Vid bestridande av provsvaret ska den granskande läkaren informera om möjligheten att analysera B-provet. Om den granskande läkaren bedömer att analysresultatet är korrekt, rapporteras det som positivt till beställaren.

På kvällen lördagen den 15 juni 2024 hade den granskande läkaren kontakt på telefon med RW. Den granskande läkaren uppgav att RW:s drogtest hade visat positivt för amfetamin. Den granskande läkaren ville veta om RW tog några receptbelagda mediciner eller om det fanns någon annan förklaring än intag av amfetamin till att provsvaret var positivt. RW sa att han inte visste varför provsvaret var positivt, att han inte hade tagit några droger och att han inte tog några mediciner förutom nässpray, men att de kosttillskott han tog, t.ex. kreatin, kanske kunde vara orsak till det positiva provsvaret.

Den granskande läkaren bedömde att säkerhetskedjan för RW:s prov hade följts och att analysresultatet var korrekt. Därefter rapporterades det positiva analysresultatet till bolaget med angivande av den unika koden för RW:s prov.

Avskedandet

Den 16 juni 2024 arbetade RW som vanligt.

Den 17 juni 2024 talade RW och gruppchefen i telefon. De bokade ett möte till dagen efter. RW sa då att han inte visste varför provsvaret var positivt.

Den 18 juni 2024 hölls ett möte mellan RW och gruppchefen samt en person från bolagets HR-avdelning. Det positiva provsvaret diskuterades och RW sa att han inte tagit amfetamin. Mötet avslutades med att bolaget beslutade att RW skulle vara avstängd med lön.

Den 24 juni 2024 hölls ett nytt möte där RW, personen från bolagets HR-avdelning och lagerchefen deltog. Bolaget meddelade då att det ansåg att RW inte kunde ha kvar sin anställning.

Den 25 juni 2024 varslade bolaget den lokala fackklubben om tilltänkt avskedande och efter avslutade överläggningar verkställde bolaget avskedandet.

RW fick beskedet om avskedandet den 3 juli 2024.

KRAV OCH INSTÄLLNING TILL KRAVEN

Unionen har *i första hand* krävt (yrkat) att bolaget ska betala till RW

- a) ekonomiskt skadestånd motsvarande lön med
 - 13 936 kr för perioden 4–31 juli 2024, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2024 till dess betalning sker, och
 - 15 781 kr per månad för perioden augusti 2024–januari 2025, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker,

- b) ekonomiskt skadestånd motsvarande semestertillägg med
 - 263 kr för perioden 4–31 juli 2024, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2024 till dess betalning sker, och
 - 369 kr per månad för perioden augusti 2024–januari 2025, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker, och
- c) allmänt skadestånd med 190 000 kr för brott mot 18 § anställningsskyddslagen, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 18 november 2024) till dess betalning sker.

Unionen har *i andra hand*, om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte funnits skäl för avskedandet men väl sakliga skäl för uppsägning av RW, krävt att bolaget ska betala till RW

- a) ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön med 28 267 kr för perioden 4–31 juli 2024, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 juli 2024 till dess betalning sker,
- b) ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön med 30 707 kr för augusti 2024, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 augusti 2024 till dess betalning sker,
- c) ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön med 4 038 kr för perioden 1–4 september 2024, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 25 september 2024 till dess betalning sker,
- d) ekonomiskt skadestånd avseende semesterersättning med 8 192 kr intjänad under perioden från och med den 4 juli 2024 till och med den 4 september 2024, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 4 oktober 2024 till dess betalning sker, och
- e) allmänt skadestånd med 135 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 18 november 2024) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har motsatt sig (bestritt) Unionens krav, men godtagit (vitsordat) sätten att beräkna ränta, att RW hade en månadslön om 30 707 kr vid avskedandet och att semesterersättning beräknad på det beloppet blir 3 991 kr. Arbetsgivarparterna har även godtagit att RW hade två månaders

uppsägningstid om bolaget skulle ha sagt upp honom samt att beloppen avseende semestertillägg är korrekt uträknade men anfört att de beloppen ingår i månadslönen.

Arbetsgivarparterna har för egen del krävt att ett allmänt skadestånd i vart fall ska jämkas, dvs. sättas ned i förhållande till det som krävs, i första hand till noll.

Unionen har motsatt sig jämkning.

Parterna har krävt ersättning för sina rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för vad de krävt och motsatt sig angett i huvudsak följande.

DE OMSTÄNDIGHETER SOM PARTERNA ANGETT HAR RÄTTSLIG BETYDELSE (GRUNDER FÖR TALAN)

Arbetsgivarparterna

Bolaget hade tillräckliga skäl för att avskeda, eller åtminstone säga upp, RW, eftersom han grovt åsidosatte sina åligganden mot bolaget genom att medvetet inta amfetamin i sådan omfattning att det fanns kvar i hans kropp, i både saliven och blodet, vid provtagningen på arbetsplatsen den 12 juni 2024. RW körde samma dag, med amfetamin i kroppen, dvs. drogpåverkad, truck i bolagets lagerverksamhet, som är förknippad med stora säkerhetsrisker, och utsatte därigenom sig själv och sina kollegor för oacceptabla säkerhetsrisker. Handlandet stred mot bolagets gällande regler och rutiner. Någon omplacering kunde inte skäligen krävas av bolaget och det fanns vidare inte någon möjlighet att omplacera RW, eftersom det inte fanns någon ledig befattning vid bolagets lager i Västerås som RW hade tillräckliga kvalifikationer för.

Provresultatet som visade att RW hade amfetamin, dvs. narkotika, i kroppen var tillförlitligt.

I vart fall ska ett allmänt skadestånd jämkas, eftersom RW var medvållande till den skada som eventuellt uppstått.

Något ekonomiskt skadestånd ska inte betalas, eftersom RW inte lidit någon ekonomisk skada då han arbetat för och haft inkomst i ett eget företag. Om hans företag haft perioder med sämre omsättning, fanns det inget samband mellan avskedandet och RW:s företags försämrade intäkter. RW anmälde sig under alla förhållanden inte som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen och stod därför inte till arbetsmarknadens förfogande annat än genom arbetet i det egna företaget. För det fall RW lidit ekonomisk skada, vidtog han inte nödvändiga åtgärder för att begränsa sin skada.

Unionen

RW hade inte amfetamin i kroppen i arbetet.

Drogtestningen var nämligen inte tillförlitlig av följande anledningar.

- a) Testmetoden (drogtest i saliv generellt och Greiner Bio One-metoden specifikt) var inte tillräckligt beprövad för att ensam vara tillräckligt tillförlitlig.
- b) Ljung & Sjöberg AB, provtagningsföretaget, var inte ackrediterat och använde en underleverantör för provtagningen.
- c) Riktlinjerna om spårbarhet (chain of custody) följdes inte, eftersom det inte upprättades ett sammanhängande spårbarhetsdokument för provtagningen och analysen och då det saknades uppgifter om när och hur proven transporterades till laboratoriet och tidskoder för varje enskilt moment.
- d) En undersköterska användes inte som provtagare.
- e) Den granskande läkaren utredde inte eventuella fel när RW ifrågasatte provresultatet genom att ange att han inte hade intagit några droger.
- f) RW fick inte provtagningen och provresultatet förklarade för sig.
- g) RW erbjöds inte en analys av B-provet förrän efter avskedandet.

- h) Provtagningen kompletterades inte med ytterligare prov, ens när RW erbjöd sig att lämna ytterligare prov.
- i) Den produkt som användes vid provtagningen hade slutat säljas, eftersom den inte levde upp till EU-rättsliga krav.
- j) Den produkt som användes vid provtagningen hade passerat sitt utgångsdatum.
- k) Bolaget använde inte vedertagna rapporteringsvärden vid analyserna.

Provresultatet kan därför inte ensamt bevisa att RW hade amfetamin i saliven eller i kroppen i övrigt. Inte heller en analys av B-provet skulle kunna bevisa det. Det krävs ytterligare bevisning, exempelvis ett positivt blodprov, för att bevisa att RW hade amfetamin i kroppen.

RW var i vart fall inte påverkad av amfetamin i arbetet.

Om Arbetsdomstolen skulle anse att det positiva drogtestet var tillförlitligt och bevisar att RW hade amfetamin i kroppen, hade bolaget ändå inte tillräckliga skäl för att avskeda honom, eftersom den påvisade koncentrationen av amfetamin var så låg att den inte påverkade honom i något avseende. Koncentrationen var så låg att RW inte hade kunnat dömas för ringa narkotikabrott eller s.k. drograttfylleri. Förekomsten av amfetamin i RW:s kropp innebar därmed inte någon säkerhetsrisk och han utsatte inte sig själv eller andra för oacceptabla säkerhetsrisker vid truckkörningen den 12 juni 2024.

Under alla omständigheter var den påvisade koncentrationen av amfetamin så låg att det kan ha rört sig om ett ouppsåttligt (omedvetet) intag.

Det fanns alltså inte tillräckliga skäl för avskedandet.

RW hade tillfälligt kunnat omplaceras till arbete utan truckkörning, eller avstängas från arbetsplatsen, om bolaget velat undvika att han körde truck innan ett nytt drogtest var negativt. Arbetsuppgifter från olika håll hade kunnat tillfälligt samlas ihop på motsvarande sätt som bolaget gjorde vid rehabilitering. RW avskedades följaktligen från sin tillsvidareanställning

hos bolaget utan att det ens fanns sakliga skäl enligt 7 § anställningsskyddslagen för uppsägning av honom.

Bolaget ska därför betala såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd till RW.

Det finns inte skäl att jämka det allmänna skadeståndet.

Vinsten i RW:s företag, minus socialavgifter, är redan avdragen från i första hand krävda belopp för ekonomiskt skadestånd som därmed överensstämmer med hans ekonomiska skada. Genom att arbeta i företaget gjorde RW det som var nödvändigt för att minimera sin skada. RW:s försämrade inkomst enligt kraven har direkt samband med avskedandet.

UNIONENS UTVECKLING AV OMSTÄNDIGHETERNA

Händelseförloppet den 12–18 juni 2024

RW hade inte amfetamin i kroppen den 12 juni 2024. I vart fall var den påvisade koncentrationen av amfetamin i saliven så låg att amfetaminet i kroppen inte innebar någon påverkan eller utgjorde en säkerhetsrisk. RW utsatte följaktligen inte sig själv eller andra för säkerhetsrisker vid truckkörningen den 12 juni 2024 och han bröt inte heller mot bolagets regler eller rutiner.

RW utgick från att bolaget hade rutiner för den situationen att ett drogtest är positivt och arbetstagaren nekar till drogintag. Han väntade sig därför att bolaget skulle kontakta honom för att reda ut saken, men när han inte hörde något från bolaget arbetade han som vanligt den 16 juni 2024. Om en person intar amfetamin, finns ingen risk för påverkan fyra dagar efter intaget. Hade RW inte arbetat den 16 juni 2024, skulle han ha gjort sig skyldig till arbetsvägran.

Ingen representant från ABC Labs AB var med vid mötet den 18 juni 2024. Inte heller var någon facklig representant med. Mötet inleddes med att RW ombads att ge en förklaring till varför han hade testat positivt för amfetamin.

RW uppgav att han inte visste varför, eftersom han inte hade tagit några droger. Han sa att det enda han visste med säkerhet var att det hade blivit fel någonstans. Han bad om att få lämna ett nytt prov för att kontrollera vad som blivit fel, men fick till svar att det inte var någon idé så långt i efterhand. RW bad även om att få se underlaget för provresultatet, men fick inte det.

Bolaget polisanmälde inte RW.

Drogtest i salivprov, särskilt Greiner Bio One-metoden, ger inte tillförlitliga resultat

Drogtest i salivprov är en testmetod som inte används inom rättsväsendet, eftersom den inte är tillräckligt beprövad. För att utreda drograttfylleri används blodprov, vilket krävs enligt lag. Vid misstanke om drograttfylleri ska polisen med hjälp av sjukvården ta blodprov och, om möjligt, urinprov.

Vid avskedande för brottslig handling krävs samma bevisning som i motsvarande brottmål. Drogtest i salivprov är inte likvärdigt med det drogtest i blodprov som ska användas vid misstanke om drograttfylleri.

För att upprätthålla kraven på rättssäkerhet vid drogtester på arbetsplatser bör det enligt de riktlinjer och rekommendationer som finns (exempelvis Sveriges företagshälsors guide, Socialstyrelsens Nationella riktlinjer för vård och stöd vid missbruk och beroende [2019] och Equalis Rekommendationer för provtagning, analytisk undersökning och svarsrapportering vid drogtestning i urin [2023]) krävas att provtagningen sker med urinprov. Guiden från Sveriges företagshälsor vilar på Socialstyrelsens råd, vilka i sin tur utgår från patientsäkerhetslagens (2010:659) krav på att personalen ska utföra sitt arbete i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet. Endast tillräckligt utvärderade metoder för testning bör användas. Vid testning av annan kroppsvätska än urin ska extra försiktighet iakttas, eftersom erfarenheten av alternativa testmetoder, som exempelvis testning av saliv, inte är lika stor.

Drogtest i salivprov är en mindre tillförlitlig testmetod än drogtest i blod- eller urinprov. Drogtest i salivprov är mer utsatt för yttre faktorer och det är inte den metod som föredras inom vården. En annan arbetstagare hos bolaget, som testades vid ett annat tillfälle, fick olika resultat vid analys av saliven i A- respektive B-provet.

Mot bakgrund av att drogtest i salivprov är en mindre tillförlitlig testmetod än drogtest i blod- eller urinprov räcker inte det positiva provresultatet ensamt, mot RW:s nekande, som tillräckliga skäl för avskedande. Hade bolaget erbjudit eller godkänt att prov tagits av annan kroppsvätska där detektionstiden är längre, skulle resultatet varit mer pålitligt. Enbart i de fall där rekvisiten för drograttfylleri uppfyllts, dvs. att intag av narkotika styrkts genom beprövad provtagningsmetod (blod och, om möjligt, urin, med provtagning genomförd i sjukvården), och med resultat inom de gränsvärden som gäller inom straffrätten, finns tillräckliga skäl för avskedande.

Greiner Bio One-metoden för provtagning var följaktligen inte tillräckligt beprövad och alltså inte tillräckligt tillförlitlig. Produkten som användes vid provtagningen tillverkas vidare inte längre då den bedömts inte leva upp till lagstadgade krav.

Provtagningsprocessen var inte tillförlitlig och därmed var inte heller provresultatet det

Provtagningsföretaget var inte ackrediterat och använde en underleverantör

Det är inte bara laboratorier som kan ackrediteras. Hela provtagningsprocessen kan ackrediteras. Att Ljung & Sjöberg AB inte hade ackreditering och att det dessutom var en underleverantör som utförde provtagningen ökar risken för att det förekommit fel i provtagningsprocessen.

Provtagaren var inte undersköterska och spårbarhetsdokumentet upprättades inte korrekt

Enligt Sveriges företagshälsors guide ska provtagaren vara lägst undersköterska. Provtagaren hade i detta fall endast gått en tre dagars utbildning, vilket medförde risk för felaktigheter i provtagningsprocessen.

Provtagningsprocessen bör utföras genom en säker kedja av åtgärder från provtagning, transport och analys, till rapportering och tolkning av resultatet för att säkerställa ett korrekt resultat av testningen. Vid drogtestar på arbetsplatser krävs särskilda kvalitetssäkerhetsrutiner, bl.a. genom att hela den s.k. säkerhetskedjan noggrant dokumenteras.

Vid provtagning för droger ska enligt EWDTS riktlinjer ett sammanhållet dokument upprättas med tidskoder för varje enskilt moment med angivande av bl.a. transport till laboratoriet och inspektion av försändelsen när den anländer hos laboratoriet. Den granskande läkaren ska granska och godkänna en obruten spårbarhetskedja. I detta fall upprättades emellertid inte ett intakt spårbarhetsdokument från provtagningen och analysen. Det dokument som upprättades uppfyllde inte kraven enligt riktlinjerna, eftersom tidskoder saknades samt då det inte framgick hur och när proverna transporterades till laboratoriet. Det fanns vidare inte ett sammanhållet dokument från hela processen, från provtagningen till och med analysprocessen.

RW fick varken provtagningsprocessen eller provresultatet förklarat för sig och den granskande läkaren utredde inte eventuella fel

Det krävs enligt EWDTS riktlinjer att arbetstagaren som ska lämna provet får fullständig information om allt väsentligt om provtagningen, inklusive vilka eventuella åtgärder som kan komma i fråga i händelse av ett positivt provsvar. Arbetstagaren ska därefter bekräfta att han eller hon förstått innebörden och skriftligen lämna sitt informerade samtycke till provtagning, analys och eventuella arbetsrättsliga påföljder.

RW fick inte någon sådan information. Det var inte tillräckligt att dokumentet ”Frågor och svar angående slumpmässiga drogtester på ICA” fanns på intranätet. Dokumentet var inte utskrivet och tillgängligt att läsa när RW lämnade provet.

Enligt EWDTS riktlinjer ska även resultatet av provtagningen förklaras för den som lämnat provet. RW fick aldrig någon sådan förklaring. Resultatet av provtagningen är oklart, eftersom det inte går att förstå om en hög eller låg koncentration av amfetamin uppmätts.

Utöver den fråga om receptbelagda mediciner som den granskande läkaren ställde till RW under lördagskvällen den 15 juni 2024 gjorde denne inga ansträngningar för att utreda var i testkedjan som fel kunnat förekomma eller om det funnits några felkällor. Det stred mot riktlinjerna från EWDTS och rekommendationen från Equalis att den granskande läkaren inte ombesörjde någon uppföljande undersökning efter det positiva provresultatet.

B-provet

Det framgår av EWDTS riktlinjer att B-provet måste analyseras vid ett bestridande från arbetstagaren efter ett positivt provresultat. Den analysen får inte ske på samma laboratorium som analyserade A-provet, utan ska genomföras vid ett externt laboratorium.

Vid provtagningen sa provtagaren till RW att om A-provet visar positivt kontrolleras B-provet som verifiering. När RW fick reda på det positiva provresultatet sa han till den granskande läkaren att han inte intagit några droger. Han ifrågasatte därigenom provresultatet. Under detta enda samtal med den granskande läkaren fick RW ingen information om analys av B-provet. Han trodde att B-provet skulle analyseras, eftersom han nekade drogintag.

RW erbjöd sig vid flera tillfällen före avskedandet att testa sig igen, och att låta testa andra kroppsvätskor, men bolaget nekade. Att RW då inte krävde

en analys av B-provet, eftersom han trodde att en sådan redan genomförts, bör inte ligga honom till last. Han upplystes inte då om att han hade rätt att begära analys av B-provet, eftersom inte heller bolaget då var medvetet om att RW kunde kräva en analys av B-provet.

RW erbjöds inte någon möjlighet att begära att B-provet skulle analyseras förrän efter det att målet inletts. RW hade då inte förtroende för arbetsgivarparterna på grund av avskedandet och lämnade inte samtycke till analys av B-provet. RW motsätter sig i dag analys av B-provet.

Den produkt för provtagning som användes hade passerat utgångsdatum och slutat säljas då den inte levde upp till EU-rättsliga krav

Under andra halvan av 2022 meddelade företaget som utvecklat och tillverkat den typ av salivprovtagningsprodukt som användes vid provtagningen att produkten skulle sluta tillverkas den 27 januari 2023 då företaget hade svårt att leva upp till EU-rättsliga krav.

Givet högst ett års hållbarhet och sista försäljningsdatum den 27 januari 2023, är det teoretiskt senaste utgångsdatumet den 27 januari 2024. Vid provtagningen den 12 juni 2024 hade alltså utgångsdatumet passerats.

Sammantaget användes vid provtagningen en produkt som inte längre fanns på marknaden och som passerat utgångsdatum. Detta medför att provresultatet inte var tillförlitligt.

Koncentrationen av amfetamin

Att ett prov från kroppsvätska visat ett positivt resultat beror på rapporteringsvärden, cutoff-värde, dvs. den minsta mätbara koncentrationen som rapporteras som ett positivt resultat, och verifikationsvärde. I ABC Labs AB:s svarsrapport framgår endast rapporteringsvärde vilket verkar vara jämförbart med cutoff-värdet. Det framgår även av bolagets dokument med frågor och svar om provtagning. Det är därmed inte säkert att ett blodprov taget vid samma tidpunkt hade visat ett positivt resultat. Det är inte heller klarlagt om provresultatet innebar en hög eller låg koncentration av

amfetamin i saliven eller om koncentrationen kan översättas till motsvarande koncentration i urin eller blod.

Den koncentration av amfetamin som uppmättes enligt svarsrapporten, 4.8 ng/ml, var inte på en sådan nivå att resultatet hade rapporterats som positivt i andra sammanhang, t.ex. inom straffrätten. Rapporterat värde var så lågt att det inte går att utesluta att RW fått i sig amfetamin på annat sätt än genom medvetet narkotikabruk. Den rapporterade låga koncentrationen innebar också i sig en ökad risk för att misstag vid provtagning och analys leder till positiva provsvar.

RW tog kosttillskottet kreatin inför provtagningen, vilket skulle kunna vara en förklaring till det felaktigt positiva provresultatet.

RW:s ekonomiska skada

Att RW haft ett aktiebolag sedan 2023 redovisade han skriftligen för bolaget, som godkände det som sidouppdrag. Under sin anställning hos bolaget var aktiebolaget mer eller mindre vilande utöver några enstaka uppdrag. I och med avskedandet var det utsiktslöst för RW att få en ny anställning som truckförare. RW var därför tvungen att fokusera på att få upp lönsamheten i sitt eget aktiebolag, Rena tak och fasader i Mälardalen AB, för att så snart som möjligt kunna försörja sig. RW vidtog alltså nödvändiga åtgärder för att begränsa sin skada. RW har inte tagit ut någon lön från aktiebolaget. Vinsten i aktiebolaget har dragits av från i första hand krävda belopp för ekonomiskt skadestånd.

Unionen uppgav inte att RW inte hade lidit någon ekonomisk skada vid den centrala förhandlingen. Unionen kunde då inte veta något om det.

Aktiebolagets verksamhet består av rengöring och målning av fasader och tak samt av försäljning och träning av hästar. De redovisade lokalkostnaderna avser bl.a. stallplats för häst.

Jämkning

Det finns inte skäl för jämkning av det allmänna skadeståndet. RW var inte medvållande till avskedandet.

ARBETSGIVARPARTERNAS UTVECKLING AV OMSTÄNDIGHETERNA

Händelseförloppet den 12–18 juni 2024

Fram till dess provtagningen ägde rum utförde RW sina ordinarie arbetsuppgifter. Han körde då såväl expeditionstruck som servicetruck. Efter provtagningen återgick RW till sina arbetsuppgifter och fortsatte att köra såväl expeditionstruck som servicetruck till dess han slutade sitt arbetspass kl. 14.22. Eftersom han utförde arbetsuppgifterna med amfetamin i kroppen, bröt RW mot både bolagets alkohol- och drogpolicy och bolagets lokala truckregler.

Den 16 juni 2024 gick RW till arbetet som vanligt och informerade inte sin närmaste chef om att han hade testat positivt för amfetamin. Eftersom den granskande läkaren fick kontakt med RW först sent på kvällen lördagen den 15 juni 2024, och då den granskande läkarens rapport skickades till HR-avdelningen samma kväll, hade arbetsledningen på lagret inte någon kännedom om det positiva provresultatet när RW började sitt arbetspass den 16 juni 2024.

På mötet den 18 juni 2024 visades rapporten ”Bedömning av positivt provsvar” för RW. Av rapporten framgick RW:s namn, den unika koden för hans prov och att han hade testat positivt för amfetamin. RW ifrågasatte inte provresultatet, men förnekade att han självantagit tagit några droger. RW fick inte ta ett nytt prov den dagen, eftersom analysen av ett sådant inte hade sagt något om förhållandena den 12 juni 2024.

Drogtest i salivprov, inklusive Greiner Bio One-metoden, ger tillförlitliga resultat

Att testa för amfetamin i saliv är en allmänt accepterad och tillförlitlig metod för drogtestar i arbetslivet. Hade det tagits ett blodprov från RW vid samma tidpunkt som salivprovet togs, skulle det med fullständig säkerhet också varit positivt. Både Sveriges företagshälsors guide och Equalis rekommendation innehåller riktlinjer för drogtestar i saliv. Dessa är identiska med varandra och följer EWDTS riktlinjer. Flera laboratorier, däribland ABC Labs AB, är ackrediterade av Swedac för att utföra droganalys i saliv.

Att det inom straffrätten ställs krav på blodprov för att påvisa narkotikaintag har i sig ingen betydelse för hur tillförlitligt ett drogtest i saliv är. Grunden för talan är inte att RW begått något brott.

Urinprov kan, till skillnad från salivprov, med enkelhet manipuleras och kräver därför övervakning vid lämnande av provet. Sådan övervakning kan ske hos Kriminalvården, men accepteras knappast i arbetslivet.

Det stämmer att en annan arbetstagare hos bolaget, fick olika resultat mellan A- och B-provet, där B-provet var negativt. Den provtagningen gjordes dock med en annan provtagningsmetod (Quantisal) än den som användes vid provtagningen den 12 juni 2024. Vid användande av Quantisalmetoden samlas saliv på två pinnar som hålls i munnen samtidigt. Vid mycket låga koncentrationer kan det i extrema fall innebära att A- och B-provet skiljer sig åt på ett sådant sätt att det ena hamnar över cutoff-nivån (gränsvärdet för att rapportera ett positivt provsvar) medan det andra hamnar under. Detta är inte möjligt när man använder Greiner Bio One-metoden, eftersom A- och B-provet tas i samma vätska i behållaren.

Provtagningsprocessen var tillförlitlig och därmed var även provresultatet tillförlitligt

Endast laboratorier kan ackrediteras av Swedac och det var inte fel att använda en underleverantör

Swedac ackrediterar bara laboratorier och det var därmed ABC Labs AB och inte Ljung & Sjöberg AB som var ackrediterat.

Det är i enlighet med EWDTS riktlinjer att använda en underleverantör på det sätt som gjordes. Riskerna för fel ökade inte genom detta då riktlinjerna följdes.

Provtagaren var tillräckligt utbildad och spårbarhetsdokument upprättades korrekt.

Det framgår av EWDTS riktlinjer att den som utför provtagningen inte behöver ha professionell sjukvårdsutbildning. Däremot ska provtagaren ha erforderlig utbildning som specificeras i ett antal punkter i riktlinjerna. Aktuell provtagare hade erforderlig utbildning.

Hela säkerhetskedjan följde Sveriges företagshälsors guide, Equalis rekommendation och EWDTS riktlinjer. Den säkerhet som uppnås vid en korrekt provtagningsprocess enligt EWDTS riktlinjer är i det närmaste absolut.

Samtliga steg i säkerhetskedjan dokumenterades på föreskrivet sätt. För det fall någon enskildhet inte skulle ha följts, exempelvis om den granskande läkaren inte erbjöd analys av B-provet, saknade avvikelser betydelse för det positiva provresultatets tillförlitlighet. Det finns inte några andra förklaringar till det positiva provresultatet än att RW intagit amfetamin och att amfetamin funnits kvar i hans saliv vid provtagningstillfället.

Inget annat prov som analyserades vid ABC Labs AB den 13 juni 2024 var positivt för amfetamin. Kontaminering kan därför uteslutas. Förväxling av prover är inte möjlig vid en korrekt utförd säkerhetskedja.

RW ifrågasatte inte provresultatet och fick tillräckliga förklaringar av provtagningsprocessen samt provresultatet

Dokumentet med bolagets riktlinjer för provtagning fanns att läsa på bolagets intranät och hette ”Frågor och svar angående slumpmässiga drogtestar på ICA”. I dokumentet hänvisades det till EWDTS riktlinjer. Vid varje provtagningstillfälle fanns samma dokument utskrivet och tillgängligt att läsa i anslutning till lokalen där proverna togs. Detta gällde även den 12 juni 2024.

Genom de inloggningsuppgifter som RW fick vid provtagningstillfället hade han elektronisk tillgång till arbetsplatsremissen och kunde läsa den även efter provtagningstillfället.

RW ifrågasatte inte provresultatet på annat sätt än att han förnekade att han intagit amfetamin. Därför behövdes ingen ytterligare förklaring av själva provresultatet än den han fick. Bedömningen av det positiva provresultatet visades upp vid mötet den 18 juni 2024.

Även om RW inte hade fått se dessa underlag före avskedandet, innebär det inte att EWDTS riktlinjer inte följdes. När ett underlag redovisas påverkar inte provresultatets tillförlitlighet.

RW begärde aldrig att B-provet skulle analyseras.

Det tas alltid ett A-prov och ett B-prov. Om A-provet, screeningprovet, är positivt, görs ett verifieringsprov av A-provet. Ett B-prov analyseras bara om testpersonen ifrågasätter testningen av A-provet och begär eller samtycker till att B-provet analyseras. Provtagaren sa till RW att det alltid tas ett A-prov och ett B-prov. Denne sa dock inte att ett B-prov skulle analyseras som verifiering om A-provet var positivt.

Den granskande läkaren ska upplysa om möjligheten att begära analys av B-provet, om det positiva resultatet av A-provet ifrågasätts av testpersonen. Eftersom det inte finns någon notering i den granskande läkarens rapport om att provresultatet ifrågasattes, får det hållas för visst att det inte ifrågasattes

av RW. Resultatet av analysen blir detsamma oavsett när ett B-prov analyseras. Därför saknar det betydelse om den granskande läkaren upplyste RW om möjligheten till analys av B-provet.

RW erbjöds att få B-provet analyserat både den 4 juli 2024 och efter att målet anhängiggjordes vid Arbetsdomstolen. RW har inte begärt analys av B-provet och han har inte heller samtyckt till att det analyseras. Även Unionen avböjde analys av B-provet. Unionen förbjöd uttryckligen arbetsgivarparterna att analysera B-provet. Det har därmed, utan RW:s begäran eller samtycke, inte funnits någon möjlighet för bolaget att få B-provet analyserat.

Den produkt för provtagning som användes hade inte passerat sitt utgångsdatum och den levde upp till EU-rättsliga krav

Greiner Bio One-metoden användes under lång tid och var ett mycket beprövat provtagningsmaterial. ABC Labs AB:s ackreditering omfattade analys av prover tagna med Greiner Bio One-metoden när RW:s prov analyserades.

Att tillverkningen av produkten lades ner berodde på ekonomiska överväganden och ett nytt regelverk för medicintekniska produkter.

Den produkt som användes vid provtagningen den 12 juni 2024 hade utgångsdatumet den 30 augusti 2024.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis var drogtestet med salivprov en tillförlitlig testmetod och det positiva provresultatet är ensamt tillräckligt för att visa att RW hade intagit amfetamin, som är narkotika, och hade narkotika kvar i kroppen när han arbetade med truckkörning. Inget kosttillskott, vare sig kreatin eller annat, skulle medföra ett positivt utslag för amfetamin.

Koncentrationen av amfetamin

Den uppmätta koncentrationen av amfetamin, 4,8 ng/ml, är låg. Det finns ingen metod som kan mäta hur påverkad, inklusive s.k. hang-over effekt, av amfetaminet en viss individ är vid en given tidpunkt, annat än vid mycket höga koncentrationer. Graden av påverkan saknar därför relevans. Eftersom RW hade amfetamin i kroppen, var han i någon grad påverkad av det under sitt arbetspass kl. 05:48–14:22.

ABC Labs AB använde samma cutoff-värde, 1 ng/ml, som Karolinska Universitetslaboratoriet tillämpade för tester som utfördes åt bl.a. sjukvården.

Det finns inga vetenskapligt förankrade metoder eller tabeller utifrån vilka man kan läsa av vilken koncentration som skulle ha uppvisats i ett med salivprovet samtidigt taget blod- eller urinprov.

RW:s ekonomiska skada

RW har inte lidit någon ekonomisk skada. RW:s aktiebolag registrerades den 13 januari 2023 och har haft en mängd uppdrag efter den 4 juli 2024, då hans anställning hos bolaget upphörde. Vid central förhandling den 11 september 2024 uppgav Unionen, genom sin centrala ombudsman, att RW:s aktiebolag hade gott om arbete och att han inte hade lidit någon ekonomisk skada, men att det skulle kunna se annorlunda ut när vintern kom.

Semesterersättning ska inte ingå i det ekonomiska skadeståndet för en så lång tidsperiod.

RW:s aktiebolag hade i resultaträkningen för perioden 1 juli 2024–31 januari 2025 redovisat lokalkostnader till ett belopp om 173 169 kr, vilket motsvarar 24 738 kr per månad. Dessa kostnader är inte styrkta. Tvärtom är det utrett att hyreskostnaderna uppgått till 4 500 kr per månad. Då det saknas underlag för drygt 20 000 kr per månad, kan det inte uteslutas att beloppet har betalats direkt till RW och bokförts som hyreskostnader.

RW led i så fall inte någon ekonomisk skada överhuvudtaget. Under alla förhållanden har Unionen inte visat att han lidit ekonomisk skada.

En eventuell ekonomisk skada som uppstått efter oktober 2025 saknar samband med avskedandet.

Jämkning

RW intog medvetet amfetamin och arbetade därefter med truckkörning vid bolagets lager i Västerås med amfetamin kvar i sin kropp. Därmed orsakade RW själv att anställningen avslutades och det finns följaktligen skäl för jämkning av det allmänna skadeståndet.

UTREDNINGEN

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Unionens begäran förhör under sanningsförsäkran hållits med RW och partssakkunnigförhör under ed hållits med docenten FvK. På Unionens begäran har även vittnesförhör hållits med huvudskyddsombudet CS. På arbetsgivarparternas begäran har partssakkunnigförhör under ed hållits med professor emeritus OB, som är anställd på deltid hos ABC Labs AB, och vittnesförhör hållits med platschefen KB och affärsområdeschefen AG hos Ljung & Sjöberg AB.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning och arbetsgivarparterna har åberopat syn av en film inspelad på lagret i Västerås.

DOMSKÄL

Tvisten i huvudsak

Bolaget har avskedat lagermedarbetaren RW för att han i bolagets lagerverksamhet kört truck med narkotika (en låg koncentration av amfetamin) i kroppen, vilket ett drogtest visat. Enligt Unionen var drogtestet inte tillförlitligt och det fanns inte tillräckliga skäl för avskedandet eller ens

sakliga skäl för uppsägning av RW. Unionen menar att RW inte hade narkotika i kroppen och att han i vart fall inte på något sätt var påverkad av den låga koncentration av amfetamin i saliven som drogtestet visade.

Arbetsdomstolen börjar med att ta ställning till den huvudsakliga frågan om det fanns tillräckliga skäl för avskedandet.

Fanns det tillräckliga skäl för avskedandet?

Inledning

Inledningsvis konstaterar Arbetsdomstolen att det, liksom det var i AD 2024 nr 46, är utrett att det i dagsläget inte finns något test, som på ett tillförlitligt sätt kan visa att, eller hur mycket, någon är påverkad av en viss koncentration av narkotika i kroppen. Det framgår av förhören med parternas sakkunniga. Det är vidare utrett att om amfetamin tillförlitligt påvisats i en persons saliv, skulle med modern analysutrustning amfetamin också kunna påvisas i personens blod som tagits vid samma tillfälle som salivprovet. Också detta framgår av förhören med parternas sakkunniga.

Rättsliga utgångspunkter

Arbetsdomstolen har ansett att en arbetsgivare med stöd av sin arbetsledningsrätt har rätt att kräva ett drogtest av en arbetstagare

- när arbetstagaren har sådana arbetsuppgifter att det vore farligt eller olagligt att utföra dem under drogpåverkan (AD 1991 nr 45 om ställningsbyggare och jfr AD 2009 nr 36 om alkoholtestning av sopbilsförare),
- när arbetsgivaren bedriver en särskilt säkerhetskänslig verksamhet (AD 1998 nr 97 om kärnkraftsverksamhet), eller
- när arbetsgivaren på grund av verksamhetens särskilda karaktär måste kunna bevisa arbetstagarnas drogfrihet (AD 2001 nr 3 om skolvärd som hyrdes ut till skolor för att verka för att eleverna inte började med kriminalitet och droger).

Rättsfallet AD 2024 nr 46 gällde en VS-montör som vid ett salivprov testat positivt för THC-syra (tetrahydrocannabinolsyra), som inte är narkotika (se NJA 2015 not. 15), men som visar att personen har brukat cannabis, som är narkotika. Arbetsdomstolen gjorde i det rättsfallet följande bedömningar. Eftersom det inte finns något drogtest, som på ett tillförlitligt sätt kan visa att en arbetstagare är narkotikapåverkad, får ett positivt drogtest, som tillförlitligt visar att arbetstagaren åtminstone tidigare intagit droger, anses ge anledning att anta att arbetstagaren är påverkad av narkotika ända till dess att ett efterkommande drogtest är negativt. En arbetstagare som – åtminstone i de situationer där arbetsgivaren med stöd av sin arbetsledningsrätt har rätt att kräva ett drogtest av en arbetstagare – enligt tillförlitligt test visar spår av att ha brukat narkotika, kan inte anses stå till arbetsgivarens förfogande för sina arbetsuppgifter respektive för arbete i verksamheten. Detta får då anses bero på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren, dennes föregående narkotikabruk.

Det är enligt narkotikastrafflagen (1968:64) straffbart att redan olovligen bruka narkotika. Det är vidare, enligt 4 § andra stycket lagen (1951:649) om straff för vissa trafikbrott, straffbart att föra ett motordrivet fordon, t.ex. en truck på ett lager, efter att ha intagit narkotika i så stor mängd att det under eller efter färden finns något narkotiskt ämne kvar i blodet. Det gäller dock inte om narkotikan intagits i enlighet med läkares eller annan behörig receptutfärdares ordination. Det ställs inte upp några gränsvärden vid s.k. drograttfylleri, eftersom bestämmelsen bygger på en nolltolerans mot narkotikapåverkade förare (NJA 2025 s. 211 punkt 9). Inte heller ställs det upp några gränsvärden för straffbart brukande av narkotika.

När arbetsgivaren som grund för ett skiljande från anställningen i realiteten åberopar att arbetstagaren har brukat narkotika tillämpas i arbetstvisten samma beviskrav som i brottmål (t.ex. AD 2014 nr 90). Det måste alltså vara ställt utom rimligt tvivel att arbetstagaren medvetet brukat narkotika, t.ex. genom att ett tillförlitligt drogtest visat att arbetstagaren i kroppen hade narkotika eller något ämne som otvetydigt visar att han eller hon brukat narkotika. Att arbetstagaren, på grund av de gränsvärden polis och åklagare

tillämpar, i praktiken inte skulle ha blivit föremål för ett brottmål saknar betydelse i arbetstvisten, eftersom straffbestämmelserna inte innehåller några gränsvärden och då domstolen i såväl arbetstvisten som brottmålet har att med fri bevisföring avgöra om personen över huvud taget medvetet (uppsåtligen) har brukat narkotika.

Att en arbetstagare, som har sådana arbetsuppgifter som det är påtagligt farligt, eller olagligt, att utföra under påverkan av narkotika, visas ha narkotika i kroppen på arbetet får i normalfallet anses innebära att arbetstagaren har så grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren att det finns skäl för avskedande. Eftersom det i dagsläget inte finns något test, som på ett tillförlitligt sätt kan visa att, eller hur mycket, någon är påverkad av narkotikan i kroppen, får det anses enligt anställningsavtalet åligga en arbetstagare med sådana arbetsuppgifter att avstå från att bruka narkotika på ett sådant sätt att det finns något narkotiskt ämne kvar i kroppen när han eller hon arbetar, eller skulle börjat arbeta, med sådana arbetsuppgifter. Det som nu sagts tar sikte på fall där det inte finns grundad anledning anta att narkotikaförekomsten beror på konsumtion av förskrivna läkemedel eller på att arbetstagaren inte medvetet (med uppsåt) intagit narkotikan.

Med hänsyn till vad målet gäller finns det inte anledning att ta ställning till andra fall där arbetsgivaren med stöd av sin arbetsledningsrätt har gjort ett drogtest av en arbetstagare och vill skilja arbetstagaren från anställningen på grund av narkotikabruk.

Är det positiva provresultatet tillförlitligt?

Det enda som talar för att RW hade narkotika i kroppen när han körde truck är det positiva provresultatet av det drogtest som togs i hans saliv under arbetsdagen. Unionen har fört fram en rad invändningar mot drogtestets tillförlitlighet. Det som har betydelse i målet är emellertid om *det positiva provresultatet* är tillförlitligt.

Arbetsdomstolen anser att Unionens invändningar om

- att provtagningsföretaget inte var ackrediterat och använde en underleverantör för provtagningen,
- att en undersköterska inte användes som provtagare,
- att RW inte fick provtagningen och provresultatet förklarade för sig,
- att RW inte erbjöds en analys av det s.k. B-provet förrän efter avskedandet,
- att provtagningen inte kompletterades med ytterligare prov, ens när RW erbjöd sig att lämna ytterligare prov,
- att drogtestning i saliv inte används som underlag i brottmål om drograttfylleri eller narkotikabrott i form av brukande, och
- att bolaget inte använde vedertagna rapporteringsvärden vid analyserna inte i sig påverkar provresultatets tillförlitlighet. Resultatet hade enligt Arbetsdomstolens mening blivit detsamma även om det var som Unionen invänt.

Utredningen visar att det i Sverige inte fanns något fristående provtagningsföretag som var ackrediterat i fråga om provtagning. Annat är inte utrett än att det använda provtagningsföretaget var ett seriöst företag som arbetade enligt EWDTS riktlinjer som bolaget hade åtagit sig att följa. Den underleverantör som provtagningsföretaget använde för provtagningen hade anlitat en person för provtagningen som enligt i målet åberopat intyg hade genomgått en särskild utbildning i provtagning enligt EWDTS riktlinjer. Hur provtagningen gick till har beskrivits inledningsvis i domen.

I fråga om B-provet, som enligt vad som framkommit än i dag finns kvar och kan analyseras, konstaterar Arbetsdomstolen att RW vid flera tillfällen under rättegången fått erbjudande om att gå med på att det analyseras, men vägrat, och att det enligt EWDTS riktlinjer framgår att ett utlämnande av B-provet till ett annat ackrediterat laboratorium för analys kräver medgivande (authorisation) av den som lämnat provet. Det är således RW som föranlett att B-provet inte kunnat analyseras. Att B-provet av den anledningen inte analyserats påverkar enligt Arbetsdomstolens mening inte i sig tillförlitligheten av det positiva provresultatet avseende A-provet. Arbetsdomstolen håller dock med Unionen om att såväl den granskande

läkaren som bolaget borde ha upplyst RW om möjligheten att begära analys av B-provet när han, konfronterad med det positiva provresultatet, sa att han inte tagit amfetamin. Att så inte skedde kan dock som nämnts inte i sig påverka tillförlitligheten av det positiva provresultatet.

När RW den 18 juni 2024 erbjöd sig att lämna ett nytt prov hade det gått närmare en vecka sedan provtagningstillfället. Utredningen visar att ett prov taget då inte tillförlitligt hade kunnat visa om RW hade eller inte hade en låg koncentration av amfetamin i saliven när han arbetade den 12 juni 2024. Att det vid provtagningstillfället inte togs flera eller andra prov kan som nämnts inte heller i sig påverka tillförlitligheten av det positiva provresultatet.

Utredningen visar att det i Sverige finns tre laboratorier som är ackrediterade för analys av drogtestar på arbetsplatser, ABC Labs AB, Unilabs AB och Karolinska Universitetslaboratoriet. Det har av OB:s förhör och utlåtanden framgått att ABC Labs AB för både screening- och verifikationsprovet använde en analysmetod som kallas masspektrometri som har ett gränsvärde för rapportering av positivt provresultat om 1 ng/ml för amfetamin. Parternas sakkunniga som hörts är båda överens om att det i dag är den bästa analysmetoden (the golden standard). Genom förhöret med OB är det utrett att de andra ackrediterade laboratorierna vid analys med masspektrometri använder samma eller lägre gränsvärde för amfetamin. Att det på olika laboratorier och i skilda sammanhang kan användas olika gränsvärden kan inte i sig påverka det positiva provresultatets tillförlitlighet när det uppmätta värdet, såsom i detta fall, överstiger det lägsta värde som den använda analysmetoden tillförlitligt kan mäta. Inte heller Unionens sakkunnige har ifrågasatt att det fanns uppmätt koncentration amfetamin, 4,8 ng/ml, i det prov som analyserades.

Unionen har i övrigt invänt att den produkt som användes vid provtagningen hade slutat säljas, eftersom den inte levde upp till EU-rättsliga krav, och passerat sitt utgångsdatum. Det är dock, genom den skriftliga bevisningen, utrett att det fanns provtagningsprodukter av aktuell typ som gick ut först den 30 augusti 2024. Detta i kombination med AG:s, och i vissa delar OB:s,

uppgifter om att den produkt som användes när provet togs inte hade passerat utgångsdatum medför enligt Arbetsdomstolen att det är utrett att utgångsdatumet inte hade passerats. Arbetsdomstolen bedömer vidare att åberopat pressutskick från det företag som tillverkade produkten inte talar för att produkten inte levde upp till EU-rättsliga krav när provet togs.

Unionen har även invänt att riktlinjerna om spårbarhet (chain of custody) inte följdes, eftersom det inte upprättades ett sammanhängande spårbarhetsdokument för provtagningen och analysen och då det saknades uppgifter om när och hur proven transporterades till laboratoriet och tidskoder för varje enskilt moment. Det framgår av utredningen att det upprättades en provtagningsremiss (arbetsplatsremiss) vid provtagningen och ett ytterligare spårbarhetsdokument vid laboratoriet och att båda dessa dokument fanns digitalt. Både OB och, i vissa delar, AG har sagt att de riktlinjer som fanns följdes under aktuell process. Det kan även konstateras att den granskande läkaren inte lämnat någon anmärkning på spårbarheten. Det kan vidare inte utläsas av EWDTS riktlinjer att det krävs klockslag för varje enskilt moment av provtagningen eller att uppgifter om transporten måste dokumenteras i spårbarhetsdokumentet. Remissen utvisar klockslag för provtagningen och att RW hade lämnat sitt samtycke.

Spårbarhetsdokumentet från laboratoriet visar vidare när provet anlände dit, på morgonen dagen efter provtagningen. Detta är enligt Arbetsdomstolens bedömning i linje med aktuella riktlinjer. Det är även det faktum att det är fråga om två digitala dokument och inte ett sammanhållet. Av OB:s utlåtanden och muntliga uppgifter framgår hur proverna transporterades till laboratoriet och undersöktes där vid ankomsten. Inget som framkommit tyder på att den granskande läkaren inte granskade spårbarhetskedjan. I vart fall har den kunnat granskas i efterhand.

Unionen har vidare invänt att den granskande läkaren inte utredde eventuella fel när RW ifrågasatte provresultatet genom att ange att han inte hade intagit några droger. Unionen har dock inte närmare förklarat vad som borde ha utretts. Det framgår inte av utredningen att det finns några möjliga felkällor som alltid ska granskas vid ett bestridande av drogintag. Tvärtom

tyder Equalis rekommendation och EWDTS riktlinjer på att den granskande läkaren inte behöver utreda andra felkällor än sådana denne själv uppmärksammar eller görs uppmärksam på. Att den granskande läkaren inte närmare utredde andra möjliga anledningar till det positiva provresultatet än det som RW uppgav – att han tog nässpray och kosttillskott – förtar enligt Arbetsdomstolen därmed inte tillförlitligheten av det positiva provresultatet. Inget som framkommit tyder som nämnts på att den granskande läkaren inte granskade spårbarhetskedjan.

Unionen har slutligen invänt att den använda testmetoden (drogtest i saliv med Greiner Bio One-metoden) inte var tillräckligt beprövad för att ensam vara tillräckligt tillförlitlig.

Att tester av andra kroppsvätskor än saliv i praktiken används i brottmål om drograttfylleri och ringa narkotikabrott i form av brukande kan inte i sig påverka det positiva provresultatets tillförlitlighet.

Det framgår visserligen av Equalis rekommendation att Socialstyrelsens nationella riktlinjer för vård och stöd vid missbruk och beroende rekommenderar urinprov och att det vid användning av exempelvis salivprov måste iakttas extra försiktighet då erfarenheten är mindre. Det kan emellertid inte utläsas av rekommendationen eller de andra riktlinjer som åberopats att drogtest i saliv inte är beprövat. Det kan konstateras att testmetoden ackrediterats av Swedac då ABC Labs AB blivit ackrediterat. Av detta måste slutsatsen dras att myndigheten ansett att drogtest i saliv med Greiner Bio One-metoden uppfyllde kraven på att ge tillförlitliga provresultat. Det framgår dessutom av åberopat utlåtande av Anders Helldén att drogtester i saliv är etablerade sedan mer än tio år vid provtagning på bl.a. arbetsplatser, vilket bekräftats av OB. AG och OB har sagt att Greiner Bio One-metoden var populär. Unionens sakkunnige FvK har vidare inte, vare sig i sitt utlåtande eller under förhör, hävdat att drogtester i saliv eller Greiner Bio One-metoden i sig skulle vara obeprövad eller otillförlitlig vid korrekt utförd provtagning, med produkt som inte passerat utgångsdatum, och analys. Sammanfattningsvis anser

Arbetsdomstolen att det är utrett att den använda testmetoden var tillräckligt beprövad för att ensam kunna tillförlitligt visa intag av amfetamin.

De kontrollrutiner som användes vid provtagningen och analysen, med en unik kod, var sådana att det enligt Arbetsdomstolens mening kan uteslutas att det analyserade provet kom från någon annan än RW. Också s.k. kontamination av provet med amfetamin (att provet oavsiktligt kommit att innehålla amfetamin, trots att amfetamin inte ursprungligen fanns i saliven) kan enligt Arbetsdomstolens mening uteslutas med hänsyn till kontrollrutinerna och till att OB uppgett att RW:s prov var det enda som var positivt för amfetamin som laboratoriet analyserade den aktuella dagen.

Arbetsdomstolens slutsats är att det är ställt utom rimligt tvivel att RW under arbetstid den 12 juni 2024 hade den uppmätta koncentrationen amfetamin i saliven (4,8 ng/ml).

Intag RW medvetet (med uppsåt) amfetamin?

Arbetsdomstolen anser att ett tillförlitligt provresultat som visar narkotika i kroppen är ett mycket starkt bevis för att en person också har brukat narkotikan i fråga och att personen måste anses ha haft uppsåt till intaget, om denne inte lämnar en rimlig och godtagbar förklaring till varför narkotikan fanns i kroppen.

Förklaringen som RW lämnat om att han tog nässpray och kosttillskott, bl.a. kreatin, har enligt Arbetsdomstolen motbevisats av att den granskande läkaren bedömde att detta inte kunde ge utslag för amfetamin. RW har i övrigt inte lämnat någon rimlig eller kontrollerbar förklaring till varför han hade amfetamin i saliven.

Vad Unionen sagt om att koncentrationen av amfetamin var så låg att det kan ha rört sig om ett icke medvetet (ouppsåttligt) intag motsägs enligt Arbetsdomstolen av det OB berättat om vetenskapligt rimliga rapporteringsgränser. Det framgår dessutom av OB:s utlåtanden och uppgifter under förhör att det inte finns något "bakgrundsbrus" av

amfetamin i samhället, eftersom cirka 98 procent av de prover som analyseras vid ABC Labs AB inte innehåller något som helst spår av amfetamin.

Arbetsdomstolens anser mot den bakgrunden att det är ställt utom rimligt tvivel att RW medvetet (med uppsåt) intog det amfetamin som fanns i hans saliv.

Betydelsen av om RW var påverkad av amfetaminet

Unionen har invänt att RW inte var påverkad av amfetamin i arbetet.

Parterna verkar vara överens om att RW hade påtagligt farliga arbetsuppgifter när han körde truck. I vart fall finner Arbetsdomstolen att det, bl.a. genom KB:s uppgifter och filmen som arbetsgivarparterna visat, är utrett att så var fallet.

FvK har uppgett att den uppmätta koncentrationen amfetamin i saliven, 4,8 ng/ml, är så låg att amfetaminet inte har någon farmakologisk effekt, vilket enligt honom betyder att koncentrationen är så låg att amfetaminet är kliniskt insignifikant (inte tillför någon klinisk information). FvK berättade som jämförelse att barn som medicinerar med amfetamin mot ADHD kan ha nivåer om 250–300 ng/ml och uppgav vidare att vuxna som medicinerar med amfetamin mot ADHD generellt sett inte är förbjudna att framföra fordon. OB menade på sin sida att det skulle vara att spekulera att säga att RW inte var påverkad av amfetaminet.

Det kan konstateras att RW var påverkad av amfetamin i den meningen att han hade det i sin saliv, även om parterna är överens om att det var en låg koncentration. Som angetts inledningsvis är parternas sakkunniga som hörts överens om att det inte finns något test som på ett tillförlitligt sätt kan visa att, eller hur mycket, någon är påverkad av en viss koncentration av narkotika i kroppen. Arbetsdomstolen har i de rättsliga utgångspunkterna ovan angett vad detta förhållande får anses medföra för vad som enligt anställningsavtalet åligger en arbetstagare med påtagligt farliga

arbetsuppgifter, nämligen att arbetstagaren måste avstå från att bruka narkotika på ett sådant sätt att det finns något narkotiskt ämne kvar i kroppen när han arbetar med dessa arbetsuppgifter. FvK:s uppgifter och att den som av läkare behandlas med amfetamin kan få köra bil utan att straffas, eller göra något annat farligt, föranleder ingen annan bedömning i fråga om RW, som inte intog amfetaminet under överinseende av en läkare.

Sammanfattande bedömning av avskedandet

Arbetsdomstolen har kommit fram till att det är ställt utom rimligt tvivel att det positiva provresultatet var korrekt och att RW medvetet (med uppsåt) intog det amfetamin som fanns i hans saliv. Genom de samstämmiga sakkunniguppgifterna är det vidare ställt utom rimligt tvivel att det även fanns amfetamin i RW:s blod när han körde truck den 12 juni 2024. Det var både farligt och olagligt (straffbart). Att RW gjorde det innebar att han så grovt åsidosatte sina åligganden mot bolaget att det fanns laga skäl för avskedandet. Därför ska Unionens krav på skadestånd avslås.

Rättegångskostnader

Unionen har förlorat och ska därför ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader, så länge kostnaderna skäligen varit påkallade för tillvaratagande av arbetsgivarparternas rätt.

Bolaget har krävt ersättning med 76 586 kr. Det beloppet har Unionen godtagit som skäligt i och för sig, varför det ska dömas ut.

Föreningen Svensk Handel har krävt ersättning med 1 125 000 kr för ombudsarvode inklusive mervärdesskatt. Unionen har överlämnat till Arbetsdomstolen att bedöma skäligheten av det beloppet.

Målet har pågått i drygt ett år och krävt ett sammanträde för muntlig förberedelse och två huvudförhandlingsdagar. Även med beaktande av att målet gällt viktiga principfrågor om drogtestning på arbetsplatser för Föreningen Svensk Handel och att skriftväxlingen och den skriftliga bevisningen varit relativt omfattande anser Arbetsdomstolen att skälig

ersättning för att ta till vara arbetsgivarparternas rätt inte uppgår till mer än 800 000 kr för ombudsarvode inklusive mervärdesskatt.

DOMSLUT

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens krav.
2. Unionen ska ersätta ICA Sverige AB:s rättegångskostnader med 76 586 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.
3. Unionen ska ersätta Föreningen Svensk Handels rättegångskostnader med 800 000 kr, varav 640 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Beata Hammarskiöld, Johanna von Hellwig, Elisabeth Haug (skiljaktig) och Elisabeth Mohlkert (skiljaktig).

Rättssekreterare: Amanda Schmidt

Domsbilaga
i mål nr A 219-24

Ledamöterna Elisabeth Haugs och Elisabeth Mohlkerts skiljaktiga mening

När en arbetsgivare som grund för skiljande från anställningen i realiteten åberopar att arbetstagaren har brukat narkotika följer av tidigare praxis (se AD 2014 nr 90) att samma beviskrav tillämpas som i brottmål. Det måste alltså vara ställt utom rimligt tvivel att arbetstagaren har brukat narkotika. En rimlig utgångspunkt är därför att ett positivt testresultat för att kunna läggas till grund för ett skiljande från anställningen i motsvarande fall skulle ha överskridit de gränsvärden som polis och åklagare använder. I målet är visat att så inte var fallet. En annan ordning medför att strängare krav ställs i arbetslivet jämfört med brottmål. Detta är en ordning som inte får anses överensstämma med det allmänna rättsmedvetandet.

I AD 2024 nr 46 var frågan som prövades om en arbetstagare vid ett positivt test kunde anses stå till arbetsgivarens förfogande på sådant sätt att denne hade rätt till lön. Således en helt annan fråga än den som är föremål för prövning i nu aktuellt mål. I nu aktuellt mål ställs den principiella frågan vilka krav som ska uppställas när en arbetsgivare gör gällande att arbetstagaren brutit mot sitt anställningsavtal genom att vara påverkad av narkotika. Att tillämpa resonemanget i AD 2024 nr 46 fullt ut skulle innebära att en arbetstagare trots att denne inte längre kan anses vara påverkad i medicinsk mening skulle anses vara detta i ett arbetsrättsligt mål fram till att ett nytt test visar motsatsen. Detta är ett synsätt som inte kan upprätthållas i ett ärende om skiljande från anställningen.

Utöver ovanstående är det i målet visat att arbetstagaren får anses ha framfört invändningar mot testresultatet. Mot bakgrund av det höga beviskrav som ställs bör som krav i ett mål om skiljande från anställningen uppställas krav på analys även av B-provet. Så har inte skett. Utöver detta

förhållande har relevanta invändningar framförts mot den testning som genomförts. Sammantaget innebär dessa omständigheter att det prov som arbetsgivaren lagt till grund för avskedandet inte kan anses tillförlitligt. Oavsett tillförlitlighet är vår bedömning att även ett positivt B-prov inte skulle ha kunnat medfört ett skiljande från anställningen då det som anförts ovan inte är rimligt att uppställa andra krav i ett arbetsrättsligt mål än i ett brottmål. Det finns mycket goda anledningar till att polis och åklagare inte skulle ha gått vidare med ett prov som visar på en så pass låg koncentration av amfetamin. Osäkerheten är alltför stor.

Sammantaget är det vår bedömning att det inte får anses vara ställt utom rimligt tvivel att arbetstagaren brukat narkotika och som en följd av detta varit påverkat på arbetsplatsen. Skäl för avskedande har därmed inte förelegat.