

Fråga om en arbetstagare, som ostridigt har testat positivt för THC-syra och nedbrytningsprodukt av kokain vid drogtest utförda av arbetsgivaren, därigenom har brutit mot arbetsgivarens drogpolicy, och inte stått till förfogande för sitt ordinarie arbete hos arbetsgivaren. Också fråga om arbetsgivaren under dessa förhållanden varit skyldig att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter, samt om yrkande om skadestånd för brott mot förhandlings-skyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen har förhandlats enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2024-06-19
StockholmDom nr 46/24
Mål nr A 136/22**KÄRANDE**

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Ellinor Gudmundsson och Sussanne Lundberg,
LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Föreningen Installatörsföretagen, Box 17154, 104 62 Stockholm
2. Assemblin VS AB, 556053-6194, Västberga Allé 1, 126 30 Hägersten
Ombud för båda: advokaten Robert Stromberg och jur.kand. Freddie
Hassellöv, Advokatfirman Cederquist KB, Box 1670, 111 96 Stockholm

SAKEN

fordran på lön, kollektivavtalsbrott och brott mot medbestämmandelagen

Bakgrund

Mellan Föreningen Installatörsföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, teknikinstallationsavtalet. Assemblin VS AB (bolaget) är medlem i Föreningen Installatörsföretagen och därmed bundet av kollektivavtalet.

A.B., som är medlem i förbundet, anställdes som VS-montör hos bolaget (vid filial Assemblin Göteborg VS) den 29 juli 2019. A.B. arbetade under sin anställning vid projekt som bolaget utförde åt sina beställare. A.B. har sedermera sagt upp sig från och avslutat sin anställning hos bolaget.

I januari 2022 arbetade A.B. i ett projekt där bolaget utförde arbete åt NCC. Projektet innebar nybyggnation av två kontorshus i Göteborg. A.B. arbetsuppgifter bestod bl.a. av att montera radiatorer på väggar och koppla stammar mellan husens våningsplan.

Den 10 januari 2022 genomförde NCC ett slumpvis narkotikatest av anställda i projektet. Den 17 januari 2022 fick NCC resultatet från A.B. test, vilket visade positivt för THC-syra. NCC beslutade då att A.B. skulle avlägsnas från projektet med omedelbar verkan. NCC meddelade bolaget beslutet och samma dag kallade bolaget A.B. och N.J., som enligt bolaget var ombudsman och enligt förbundet fackligt förtroendevald, till möte. Från bolagets sida medverkade filialchefen P.H. och HR-representanten U.K. Under mötet redogjorde bolaget för A.B. narkotikatest och att detta visade på förekomst av THC-syra (ett ämne som visar att cannabis har intagits). A.B. medgav under mötet att han hade brukat cannabis. Bolaget meddelade att A.B. inte ansågs vara tillgänglig för arbete så länge narkotikatest visade

positivt resultat för narkotika. A.B. undergick därefter löpande narkotikates-
ter. Det första testet togs samma dag som mötet och när resultatet kom vi-
sade det dels fortsatt positivt för THC-syra, dels positivt för nedbrytnings-
produkt av kokain. Därefter visade testerna över tid sjunkande värden av
THC-syra fram till den 2 mars 2022 då testet bedömdes vara negativt. Bola-
get fick del av resultatet av det negativa testet den 11 mars 2022 och A.B.
återgick därefter i arbete.

A.B. arbetade inte under perioden den 17 januari till och med den 11 mars
2022. Han fick inte lön för perioden den 17 januari till och med den 1 mars
2022.

Tvist har uppkommit mellan parterna om A.B. har stått till bolagets förfo-
gande för arbete under perioden den 17 januari till och med den 1 mars 2022
och om bolaget gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott genom att inte
betala lön till honom under den tiden. Om Arbetsdomstolen kommer fram
till att A.B., till följd av ett beslut från bolagets sida, har varit avstängd utan
lön, tvistar parterna om bolaget har haft en skyldighet att påkalla förhand-
ling enligt 11 § medbestämmandelagen inför beslutet att stänga av A.B. utan
lön samt om sådan förhandling i sådant fall har ägt rum. Parterna är dessu-
tom oense om frågan om skadestånd för brott mot förhandlingsskyldigheten
enligt 11 § medbestämmandelagen har förhandlats enligt 4 kap. 7 § arbets-
tvistlagen.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till A.B.
betala

- lön med 58 189 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 18 965 kr från
den 25 februari 2022 till dess betalning sker, 37 500 kr från den 25 mars
2022 till dess betalning sker och 1 724 kr från den 25 april 2022 till dess
betalning sker, och
- allmänt skadestånd med 40 000 kr avseende kollektivavtalsbrott jämte
ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den
9 december 2022) till dess betalning sker.

Förbundet har även yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till
förbundet betala

- allmänt skadestånd med 100 000 kr avseende kollektivavtalsbrott jämte
ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den
9 december 2022) till dess betalning sker, och
- allmänt skadestånd med 50 000 kr avseende brott mot medbestämman-
delagen jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av
stämning (den 9 december 2022) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har vad gäller yrkandet avseende brott mot medbestäm-
mandelagen i första hand yrkat att förbundets talan ska avvisas och i andra

hand bestritt talan. Arbetsgivarparterna har bestritt övriga yrkanden. Beloppet avseende yrkad lön och sättet att beräkna ränta har vitsordats som skäligt i och för sig.

Arbetsgivarparterna har yrkat att eventuella allmänna skadestånd ska jämkas till noll eller annat lägre belopp än de yrkade.

Förbundet har bestritt yrkandena om avvisning och jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för talan

Bolaget stängde av A.B. från sitt arbete från och med den 17 januari till och med den 1 mars 2022 trots att han stod till bolagets förfogande för arbete. Att han testat positivt för THC-syra innebar inte att han var påverkad eller att det kunde misstänkas att han var påverkad av narkotika under arbetstid. Han stod därför till förfogande för arbete hos bolaget.

Bolaget borde i vart fall ha omplacerat A.B. till administrativt arbete hos bolaget eller till bolagets lager. Han hade tillräckliga kvalifikationer för sådana arbetsuppgifter.

Genom att inte betala lön för angiven period har bolaget brutit mot kollektivavtalet och är därför skyldigt att, förutom lön till A.B., också betala allmänt skadestånd till honom och till förbundet.

Beslutet att stänga av A.B. från arbetet utan lön föregicks inte av någon förhandling med förbundets lokalavdelning. Bolaget bröt därmed mot 11 § medbestämmandelagen och är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Talan om skadestånd på grund av brott mot 11 § medbestämmandelagen har förhandlats vid den lokala förhandlingen den 6 april 2022. Att frågan förhandlades vid den centrala förhandlingen den 1 juni 2022 ska i vart fall jämsställas med en tillåten taleändring. Förhandlingskravet enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen är därmed uppfyllt och talan i denna del ska följaktligen inte avvisas.

Det finns inte någon grund för jämkning av skadestånden.

A.B. stod till bolagets förfogande för arbete

Händelseförloppet

A.B. arbetade som VS-montör hos bolagets kund NCC på ett kontorshus i Göteborg. Den 10 januari 2022 gjorde NCC:s slumpvisa narkotikatest av anställda i projektet. A.B. upplyste den som genomförde testet att han använt cannabis och att han sannolikt skulle testa positivt för detta. Han fick ändå arbeta kvar till dess provsvaret kom. Provsvaret, som kom en vecka senare, visade att A.B. test var positivt för THC-syra. NCC beslutade då att A.B. skulle avlägsnas från projektet med omedelbar verkan.

Policy m.m.

Det är riktigt att det av bolagets alkohol- och narkotikapolicy framgår bl.a. att bruk av alkohol och/eller narkotika på fritiden inte får påverka arbetsinsatsen och att misstanke om narkotikapåverkan kan leda till att den anställda omedelbart skiljs från sina arbetsuppgifter samt att lön eller sjuklön inte utgår vid utebliven tjänstgöring på grund av onykterhet eller narkotikapåverkan.

Av NCC:s ordnings- och skyddsregler framgår att alkohol och droger inte får förekomma på arbetsplatsen samt att en person, som är påverkad eller på annat sätt inte arbetsför, inte får vistas på arbetsplatsen. Förekomsten av spårämnen i kroppen under arbetstid regleras inte.

Det är riktigt att A.B. hade förbundit sig att följa bolagets regler och policys.

Test i allmänhet

THC-syra är ett spårämne och visar inte att den testade var narkotikapåverkad när testet togs.

Ett test som ger utslag för THC-syra kan inte heller läggas till grund för misstanke om narkotikapåverkan. Däremot kan väl utförda narkotikatester utgöra ett konstruktivt led i ett förebyggande arbete där syftet är att upprätthålla en narkotikafri arbetsmiljö.

Om syftet med ett drogtest är att utesluta narkotikapåverkan vid testillfället och påverkan under arbetstid, är det mer ändamålsenligt att använda sig av tester som visar på förekomst av s.k. psykoaktiv substans, t.ex. salivtester. Sådana tester finns och används.

Test i detta fall

A.B. testade positivt för THC-syra under perioden. De narkotikatester som användes i A.B. fall är sådana tester som endast visar nedbrytningsprodukter och spårämnen av narkotika. Sådana tester fungerar väl för att identifiera historiskt bruk och på så sätt utgöra ett underlag för utvärdering av eventu-

ella åtgärder. Det är riktigt att testresultatet från provtagningen den 17 januari 2022 visade positivt för nedbrytningsprodukt av kokain. A.B. hade dock inte intagit kokain, varken på sin fritid eller på arbetsplatsen. Testresultaten hade kontinuerligt sjunkande värden av THC-syra, vilket visade att A.B. inte fortsatte använda cannabis under testperioden.

Samtliga tester i detta fall var i och för sig motiverade som åtgärder för att se till att narkotikapåverkan inte förekom på arbetet. Testerna visade dock inte om det fanns en uppenbar risk att A.B. uppträdde narkotikapåverkad på arbetsplatsen och inte heller om han hade ett återkommande eller långvarigt narkotikabruk som kunde påverka arbetets utförande.

Påverkan

A.B. var aldrig narkotikapåverkad på arbetet. Förekomsten av spårämnen innebar inte att han var påverkad av droger eller på annat sätt inte var arbetsför. Några indikationer på att han skulle ha varit narkotikapåverkad på arbetsplatsen under aktuell period fanns inte. Varken arbetskamrater eller arbetsledning hade framfört att han skulle ha uppträtt påverkad. A.B. utförde sitt arbete utan anmärkning under sin anställningstid.

Även om det vore möjligt att, genom det första testresultatet, dra slutsatsen att det inte kunde uteslutas att A.B. kunde komma att uppträda i påverkat tillstånd på arbetsplatsen, visade den fortsatta testningen tydligt att han inte intog ytterligare cannabis. Risken för att han skulle uppträda i påverkat tillstånd på arbetsplatsen under den tid han var avstängd var utesluten.

Eftersom A.B. inte var narkotikapåverkad, och det inte heller fanns skäl att misstänka att han var det, skulle han ha kunnat fortsätta att utföra arbete för bolagets kund NCC, som han var placerad hos.

Andra effekter – arbetsmiljö

A.B. var inte heller på annat sätt påverkad efter sitt bruk av cannabis på ett sätt som skulle innebära en arbetsmiljörisk. Under den första testveckan var hans värden med THC-syra som högst men han utförde trots detta sitt arbete utan några anmärkningar.

Efter ett cannabissmissbruk kan det i vissa fall förekomma små, kvarvarande effekter på brukarens reaktionsförmåga, men i A.B. fall hade cannabisintaget inte någon betydande inverkan på arbetsförmågan och inverkade inte menligt på säkerheten för arbetsmiljön i hans arbete. A.B. arbetade inte på hög höjd. Han arbetade inte heller med lyftkranar eller truckar. Hans arbete bestod av montering av radiatorer på väggar inomhus och i viss mån med sammankoppling av stammar. Det fanns således inte några särskilt kvalificerade arbetsmiljörisker.

Om bolaget hade ansett att A.B. utgjorde en säkerhetsrisk, skulle bolaget genom företagshälsovården ha genomfört uppföljande samtal med honom,

kollegor och arbetsledning för att kartlägga den faktiska risken för narkotikapåverkan under utförande av arbetet.

Åtgärden, att stänga av A.B. från arbete utan lön, saknar däremot förebyggande effekter kopplade till säkerheten i arbetsmiljön.

A.B. var lärling. Den utökade kontroll, som därmed skulle göras av hans arbetsuppgifter, innebar att bolaget kunde se till att han inte utgjorde en arbetsmiljörisk.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt sträcker sig inte så långt att arbetsgivaren kan kräva att det aldrig ska finnas spårämnen av narkotika vid testning av en arbetstagare.

Rehabilitering

Av bolagets policy följer att uppföljande samtal och planering för rehabilitering ska vidtas, om en arbetstagare testar positivt vid narkotikatest. Arbetsgivaren vidtog inte några rehabiliterande åtgärder till följd av testresultatet som visade THC-syra och nedbrytningsprodukt av kokain.

Den åtgärd som följer av ett konstaterande av spårämnen är inte ett avvisande från arbetsplatsen. Först vid misstanke om drogpåverkan under arbetstid, kan det komma i fråga att stänga av arbetstagaren från arbetet.

A.B. följdes upp vid företagshälsovården, både genom samtal och fortsatta tester. Han var då narkotikafri och indikationer på en fortsatt problematisk användning av narkotika framkom inte. I och med den testning som pågick säkerställde arbetsgivaren att något vidare narkotikaintag inte skedde, varken på fritiden eller på arbetsplatsen.

Sammanfattning

A.B. bröt inte mot de alkohol- och narkotikapolycys som gällde. Därmed stod han till förfogande för arbete. Bolaget saknade fog för att stänga av A.B. från arbete utan lön.

Det fanns möjlighet till tillfällig omplacering

Om Arbetsdomstolen skulle finna att A.B. inte stod till förfogande för sitt ordinarie arbete, hade det i vart fall ålegat bolaget att tillfälligt omplacera honom till arbetsuppgifter med mindre inverkan på säkerheten på arbetsplatsen under den tid som provtagning genomfördes. En sådan åtgärd skulle ha varit klart mindre ingripande än avstängning utan lön. Med hänsyn till bolagets storlek var möjligheterna att omplacera A.B. goda under den tid narkotikatestningen pågick.

Bolaget skulle ha kunnat omplacera A.B. till administrativt arbete såsom arbete med fakturor och ordrar, inköp samt kundbokningar. Han hade också kunnat omplaceras till arbete på bolagets lager eller till arbete hos andra av bolagets kunder. A.B. hade tillräckliga kvalifikationer för sådana arbetsuppgifter.

Det är inte riktigt att hälften av arbetsdagen för personal på lagret skulle bestå i att framföra en lastbil. Arbetsmiljön vid bolagets lager i Göteborg var inte sådan att de eventuella kvarvarande effekterna av cannabisbruk innebar en säkerhetsrisk. Arbetsmiljön vid lagret var under alla förhållanden mindre krävande från säkerhetssynpunkt än A.B. ordinarie arbete.

Det är inte heller riktigt att det skulle följa av bolagets avtal med samtliga entreprenörer att förekomst av THC-syra i urintest skulle innebära att arbetstagaren inte fick vistas på kunders arbetsställen.

Även mot denna bakgrund stod A.B. inte till förfogande för arbete under den aktuella tiden och hade därför rätt till lön.

Brott mot 11 § medbestämmandelagen

Innan beslut fattas i en fråga om viktiga förändringar av arbets- eller anställningsförhållanden för enskilda medlemmar i fackliga organisationer har arbetsgivare en skyldighet att begära och genomföra förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen.

Bolaget beslutade att stänga av A.B. från arbete utan lön under en obestämd tid. En sådan förändring är att likställa med en åtgärd där en anställd korttidspermitteras med löneförlust som följd, vilket klart innebär en viktigare förändring av arbets- och anställningsförhållanden för A.B. Det ger upphov till en skyldighet att förhandla. Bolaget varken begärde eller genomförde en förhandling med förbundet inför avstängningen av A.B.

Mötet som hölls den 17 januari 2022, dit bolaget hade kallat A.B. och den fackligt förtroendevalde N.J., var inte en förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen. Det var ett informellt möte där bolaget meddelade A.B. att bolaget skulle stänga av honom. Det upprättades ingen förhandlingsframställan som tydligt indikerade att det var fråga om en förhandling enligt medbestämmandelagen. Parterna enades inte om att det var en sådan förhandling och detta framgick inte heller av omständigheterna. Bolaget har heller inte visat att det upprättades något protokoll över mötet.

Då bolaget inte förhandlade frågan enligt 11 § medbestämmandelagen före beslutet om avstängning, bröt bolaget mot bestämmelsen. Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till förbundet för brott mot medbestämmandelagen. Det finns inget skäl att jämka det allmänna skadeståndet.

Frågan om förhandlingsskyldighet ska inte avvisas

Vid den lokala förhandlingen den 6 april 2022 framställdes krav på lön och allmänt skadestånd. Krav på allmänt skadestånd, i allmänna ordalag, framställdes således vid den lokala förhandlingen. Utrymmet för att vidga ramen för prövningen med anledning av vad som fördes fram vid den lokala förhandlingen är heller inte obetydligt. I vart fall förhandlades frågan vid den centrala förhandlingen den 1 juni 2022, vilket är att jämställa med en tillåten taleändring. Förhandlingskravet enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen är följaktligen uppfyllt och talan ska därmed inte avvisas.

Skadestånd m.m.

Genom att inte betala lön bröt bolaget mot kollektivavtalet och är därför skyldigt att betala lön till A.B. samt allmänt skadestånd till honom och till förbundet. Det finns inget skäl för jämkning av de allmänna skadestånden.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

A.B. testade positivt för THC-syra och nedbrytningsprodukt av kokain under testperioden 10 januari–2 mars 2022. Med anledning av de positiva drogtesterna fanns det skäl att misstänka drogpåverkan och nedsatt kapacitet och arbetsförmåga på grund av narkotikabruk. A.B. bröt därför mot bolagets drogpolicy och stod därmed inte till förfogande för arbete.

Eftersom A.B. inte stod till förfogande för arbete på grund av egen förskyllan, har bolaget inte varit skyldigt att betala lön till honom. Bolaget har därmed inte brutit mot kollektivavtalet och är inte skyldigt att betala allmänt skadestånd till A.B. och förbundet.

Det fanns inte några lediga befattningar inom bolaget som det varit möjligt att omplacera A.B. till, varken till administrativa arbeten, lagerarbete eller arbete på industriverkstanen. Han saknade dessutom tillräckliga kvalifikationer för sådant arbete.

Det är inte fråga om en avstängning från bolagets sida. Om Arbetsdomstolen skulle anse att det rör sig om en avstängning, har den varit tillåten.

Talan om brott mot 11 § medbestämmandelagen ska avvisas enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen eftersom förhandlingskravet i förhandlingsordningen inte är uppfyllt. Bolaget har i vart fall inte haft någon skyldighet att påkalla förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen. Under alla förhållanden har frågan förhandlats den 17 januari 2022 vid det möte som hölls mellan bolaget och A.B. facklige företrädare.

I vart fall ska ett allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott och brott mot förhandlingsskyldigheten jämkas.

A.B. stod inte till förfogande för arbete

Händelseförloppet

Efter att A.B. den 10 januari 2022 hade testat positivt för THC-syra avlägsnades han från NCC:s arbetsplats i enlighet med NCC:s policy. Det positiva testresultatet kom den 17 januari 2022. Bolaget kallade då till möte med A.B. och förbundet genom ombudsmannen N.J. Vid mötet ansågs A.B. inte vara tillgänglig för arbete så länge han testade positivt för narkotika. Denna uppfattning delades då av ombudsmannen N.J. Bolaget stängde således inte av A.B. genom ett ensidigt beslut vid mötet den 17 januari 2022, utan A.B. stod genom sitt eget agerande inte till bolagets förfogande för arbete så länge han testade positivt för narkotika.

Policy m.m.

A.B. hade enligt sitt anställningsavtal bl.a. förbundit sig att följa bolagets vid varje tidpunkt gällande regler och policys, innefattande bl.a. bolagets alkohol- och narkotikapolity. Av den framgår bl.a. att bruk av alkohol och/eller narkotika inte får påverka arbetsinsatsen och att misstanke om narkotikapåverkan kan leda till att den anställde omedelbart skiljs från sina arbetsuppgifter samt att lön eller sjuklön inte utgår vid utebliven tjänstgöring på grund av onykterhet eller narkotikapåverkan.

Bolagets alkohol- och narkotikapolity anger inte att en arbetstagare måste ha konstaterats onykter eller narkotikapåverkad på arbetsplatsen för att avlägsnas från arbetsplatsen, utan att en misstanke från personalansvarig chef är tillräcklig. Policyn förutsätter därför inte att det med säkerhet kan konstateras att personen i fråga är alkohol- eller narkotikapåverkad för att kunna stängas av eller avlägsnas från arbetsplatsen. Även om Arbetsdomstolen skulle anse att bolaget stängde av A.B., var detta alltså tillåtet enligt policyn.

Bolagets kund NCC hade en motsvarande policy om alkohol och droger.

Policyerna motiveras av de arbetsmiljörisker som finns på arbetsplatser i byggbranschen.

Av NCC:s ordnings- och skyddsregler följer att alkohol och narkotika inte får förekomma på arbetsplatsen och att personer som är påverkade inte får vistas på arbetsplatsen. Av NCC:s policy om alkohol och droger framgår att NCC:s arbetsplatser ska vara helt fria från alkohol, narkotika och skadlig användning av läkemedel under arbetstid, samt att personer som misstänks ha brutit mot policyn omedelbart ska avlägsnas från arbetsplatsen och hans/hennes chef informeras.

Enligt bolagets projektavtal med NCC om VS-installationsentreprenad på det aktuella projektet Våguset hade bolaget förbundit sig att följa NCC:s arbetsmiljökrav på underentreprenörer däribland NCC:s ordnings- och skyddsregler. Bolaget var därmed genom sitt avtal med NCC förhindrat att

under hela den period A.B. uppvisade positiva narkotikatest låta honom utföra arbete åt NCC. Eftersom NCC enligt avtalet även hade rätt att begära ny personal och byta ut A.B. var bolaget även därefter förhindrat att låta honom utföra arbete åt NCC.

Test i allmänhet

Det finns ingen säker metod i det praktiska arbetslivet för att utan tvivel avgöra om en person är narkotikapåverkad eller inte. Förekomsten av THC-syra i ett urinprov är ett resultat av och ett bevis för att den aktiva substansen THC finns kvar i kroppen och visar att det finns skäl att misstänka narkotikapåverkan. Förekomsten av THC-syra i urin kan generellt spåras genom urinprov med ett tröskelvärde om 0,01 mikrogram THC-syra per milliliter urin – motsvarande tio mikrogram per liter – i upp till en vecka efter bruk vid enstaka intag. Vid kraftigt missbruk under lång tid kan låga halter påvisas under flera veckor efter avslutat intag.

Genom ett blodprov är det visserligen möjligt att mäta förekomsten av den aktiva substansen i cannabispreparat, THC. Blodprov är dock ytterst sällsynt förekommande inom företagshälsovård. Det är dessutom förenat med stora svårigheter och kostnader att genomföra en klinisk bedömning av om en viss person är narkotikapåverkad vid ett visst tillfälle. Blodprov innebär även ett större ingrepp i den personliga integriteten och kan inte användas som en rutinmässig åtgärd vid misstanke om narkotikapåverkan på arbetsplatsen.

Test i detta fall

Efter det positiva testet den 10 januari 2022 genomfördes flera tester i form av urinprover. Den 17 januari 2022 testade A.B. positivt för nedbrytningsprodukt av kokain. Det innebär att han intog kokain efter provtagningsstillfallet den 10 januari 2022. Intaget av kokain visar att det inte var fråga om ett narkotikabruk vid ett enstaka tillfälle. A.B. uppgifter om att han inte tagit kokain är inte trovärdiga.

Vid urinprov som A.B. lämnade den 2 mars 2022 – cirka sju veckor efter det att han lämnat det första urinprovet – visades en koncentration av THC-syra om 18 mikrogram per liter. Enligt företagshälsovården var det ett positivt resultat över gränsvärdet, men eftersom det endast var marginellt över tolkades provet som negativt av företagshälsovården.

De höga halterna THC-syra under lång tid talar för att A.B. på regelbunden basis brukat narkotika. Så länge THC-syra i urin kan påvisas vid ett drogtest är det ett resultat av och ett bevis för att THC fortfarande finns kvar i kroppen. Först när ett drogtest är negativt faller misstanken bort, och det är först då det kan konstateras att det i kroppen inte längre finns kvar någon THC som bryts ner.

Urinprov är en standardmetod för att utföra narkotikatester. De tester som utförts har varit inom ramen för företagshälsovården. Enligt teknikinstallationsavtalet bilaga 9, § 4, utgör företagshälsovården en expertfunktion inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering. Det är inte möjligt att med någon grad av säkerhet utesluta narkotikapåverkan med hjälp av den typ av okulära bedömningar och uppföljande samtal som förbundet anfört att bolaget borde ha utfört.

Påverkan

Det var inte möjligt att utesluta att A.B. har varit narkotikapåverkad innan bolaget erhöll ett negativt testsvar. Vid ett positivt testsvar måste det presumeras att personen är narkotikapåverkad eller i vart fall anses visat att det föreligger en mycket stor risk att personen är narkotikapåverkad till dess ett negativt provsvar kan uppvisas.

Omständigheten att övriga anställda på arbetsplatsen inte noterade någon märkbar narkotikapåverkan under den första provveckan, när han arbetade kvar, visar inte att A.B. var opåverkad. Oavsett när A.B. brukade narkotika fanns det en risk att narkotikabruket påverkade hans arbetsinsats.

Bruk av cannabis kan påverka bl.a. brukarens reaktionsförmåga under flera veckors tid efter konsumtionen. Så länge A.B. testade positivt för THC-syra under aktuell period fanns risk för att han skulle uppträda narkotikapåverkad på arbetet, risk för att han hade ett återkommande eller långvarigt narkotikamissbruk samt risk för att han skulle använda narkotika löpande. Samtliga dessa risker kunde medföra negativa följder på arbetets utförande och innebär att han inte stod till förfogande för arbete under perioden.

Andra effekter – arbetsmiljö

En arbetstagare på en byggarbetsplats eller liknande som uppvisar ett positivt narkotikatest utgör en säkerhetsrisk till dess han eller hon har uppvisat ett negativt narkotikatest. Arbetet som VS-montör innefattar arbete i varierande miljöer med olika arbetsmiljö- och säkerhetsmässiga utmaningar. A.B. arbetsuppgifter innefattade, utöver montering av radiatorer och koppling av stammar, bl.a. arbete på lift och stege. Projektets miljö var generellt sett behäftat med en mängd arbetsmiljörisker hänförliga t.ex. arbete på höga höjder, arbete med tunga maskiner och arbete med farliga verktyg. Under dessa förhållanden ställer själva vistelsen i projektets miljö krav på reaktionsförmåga och säkerhetsmedvetenhet. A.B. utgjorde följaktligen en säkerhetsrisk och detta särskilt med beaktande av arbetsplatsens och arbetsmiljöns beskaffenhet samt arbetsuppgifternas art.

Att en arbetstagare som påvisar positivt alkohol- eller narkotikatest inte anses stå till förfogande för arbete och ska avlägsna sig från arbetsplatsen, ligger i linje med det ansvar som enligt arbetsmiljölagen åvilar arbetsgivaren avseende säkerheten på arbetsplatsen.

Rehabilitering

Under perioden den 17 januari–2 mars 2022 genomförde bolaget omfattande åtgärder för att säkerställa att A.B. inte kunde misstänkas vara narkotikapåverkad på arbetsplatsen och därmed utgöra en arbetsmiljö- och säkerhetsrisk. Bolaget kunde inte göra mer än det som gjorde.

Sammanfattning

Den avgörande omständigheten för frågan om A.B. stod till förfogande för arbete var inte om han kunde konstateras vara narkotikapåverkad under arbetstid, utan om det fanns skäl att misstänka detta.

Det fanns inte möjlighet till tillfällig omplacering

Under den aktuella perioden, den 17 januari–1 mars 2022, var A.B. fortfarande lärling och inte certifierad montör. En lärling behöver kontinuerlig handledning för att kunna utföra sina uppgifter, vilket starkt begränsade möjligheten till omplacering.

Bolaget kunde inte omplacera A.B. till administrativt arbete då det endast fanns ett litet antal administrativa arbeten vid filialen där A.B. var anställd. De administrativa befattningarna krävde att de anställda genomgått gymnasieutbildning med ekonomisk inriktning, mycket hög IT-kompetens samt god serviceorientering. A.B. hade ingen tidigare erfarenhet av de uppgifter som utförs av bolagets administrativa personal och hade inte de kvalifikationer som krävdes för att utföra dessa. Vidare fanns det inte några lediga administrativa befattningar.

Det fanns inte heller någon ledig anställning vid bolagets lager. Arbetet vid bolagets lager innefattar därtill en mängd arbetsmiljö- och säkerhetsrisker i form av hantering av tungt och farligt gods samt arbete med olika typer av maskiner, vilket innebär en hög risk för person- och sakskador vid felaktigt utförande. A.B. hade inte heller sådant truckkörkort som krävs för att framföra de gaffeltruckar som används på lagret, och hade inte genomgått den säkerhetsutbildning som krävs för körning av farligt gods såsom gasflaskor.

Under den aktuella perioden fanns det inte några fasta befattningar vid bolagets industriverkstad. Arbetsuppgifterna i industriverkstaden är i hög grad behäftade med arbetsmiljö- och säkerhetsrisker från arbeten med olika typer av farliga verktyg och utrustning, hantering av tungt gods och brandfarligt arbete. Arbetsuppgifterna medför en hög risk för person- och sakskador vid felaktigt utförande. A.B. saknade svetslicens och truckkörkort, vilket krävs för arbete vid industriverkstaden.

Eftersom det förelåg en uppenbar risk att A.B. antingen uppträdde narkotikapåverkad på arbetsplatsen eller hade ett återkommande eller långvarigt narkotikabruk som kunde påverka arbetets utförande, var det inte möjligt för bolaget att tillfälligt omplacera honom till lagret eller till industriverkstaden under den aktuella perioden.

Det fanns inga möjligheter för bolaget att under den aktuella perioden eller därefter låta A.B. utföra arbete hos NCC. Bryter en enskild arbetstagare mot policyn har NCC enligt avtalet med bolaget en rätt att permanent byta ut denne. Även om NCC inte haft en sådan avtalad rätt hade A.B., vid ett nytt narkotikatest återigen blivit avlägsnad från NCC:s arbetsplats.

NCC:s policy om alkohol och narkotika samt krav på underleverantörer skiljer sig inte på något väsentligt sätt från vad som i allmänhet gäller inom bygg- och installationsbranschen. Det var därför inte möjligt för bolaget att låta A.B. utföra arbete för några andra kunder, då dessa liksom NCC inte skulle acceptera att en person som kunde misstänkas vara narkotikapåverkad befann sig på deras arbetsplatser.

Sammantaget och mot ovan framförda bakgrund kunde bolaget inte omplacera A.B. till annat arbete.

Brott mot 11 § medbestämmandelagen

Frågan om förhandlingsskyldighet ska avvisas

Talan om brott mot 11 § medbestämmandelagen ska avvisas enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen eftersom förhandlingskravet i förhandlingsordningen inte är uppfyllt. Förbundet återopade inte brott mot 11 § medbestämmandelagen, grunderna eller de bakomliggande omständigheterna för en sådan talan vid den lokala förhandlingen den 6 april 2022. Förbundet framförde kravet och redogjorde för de bakomliggande omständigheterna för yrkandet först vid den centrala förhandlingen den 1 juni 2022, varvid bolaget invände att brott mot förhandlingsskyldigheten i 11 § medbestämmandelagen inte berörts under den lokala förhandlingen och därmed föll utanför ramen för den centrala förhandlingen. Därtill var frågan preskriberad, vilket medförde att förbundet inte kunde ta upp frågan vid en ny lokal förhandling. Förbundet har mot den bakgrunden förlorat rätten till talan i denna del och aktuellt yrkande ska i första hand avvisas.

Inte brott mot förhandlingsskyldigheten

Bolaget hade inte någon skyldighet att påkalla primär förhandling. Genom sitt eget agerande, dvs. sitt bruk av narkotika, orsakade A.B. att han inte har stod till förfogande för att utföra arbete. Den omständigheten, att A.B. på grund av sitt eget agerande inte stod till förfogande för arbete, kan inte likställas vid den typ av ensidiga beslut om arbets- eller anställningsförhållanden som omfattas av förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen.

Under alla förhållanden förhandlades frågan den 17 januari 2022 vid det möte som hölls mellan bolaget, A.B. och förbundet genom ombudsmannen N.J.

Skadestånd m.m.

Sammanfattningsvis bröt bolaget inte mot kollektivavtalet och inte heller mot förhandlingsskyldigheten. Bolaget är därför inte skyldigt att betala lön till A.B. samt allmänt skadestånd vare sig till honom eller till förbundet.

Ett eventuellt allmänt skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott ska jämkas till i första hand noll då A.B. själv har skapat den uppkomna situationen genom att bruka narkotika. Ett eventuellt allmänt skadestånd på grund av eventuellt brott mot 11 § medbestämmandelagen ska även det jämkas till i första hand noll eftersom bolaget på eget initiativ kallade förbundet till möte den 17 januari 2022 och parterna då diskuterade de bakomliggande omständigheterna.

Domskäl*Twisten*

Det är tvistigt om A.B. har rätt till lön och allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalets lönebestämmelser samt om förbundet har rätt till allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott. Parterna är därvid oense i frågan om A.B. stått till bolagets förfogande för arbete eller om han i realiteten varit avstängd under perioden den 17 januari till och med den 1 mars 2022. Om Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget stängt av A.B. utan lön, är parterna oense om bolaget dessförinnan haft skyldighet att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen och om sådan förhandling i så fall ägt rum.

Det är också tvistigt om brott mot 11 § medbestämmandelagen har tvisteförhandlats och om talan i den delen ska avvisas enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid huvudförhandlingen har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med A.B., sakkunnigförhör med doktorn i psykofarmakologi A.E. och sakkunnigförhör med teknologie doktorn i organisk kemi F.V.K. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med HR-specialisten hos bolaget U.K., vittnesförhör med filialchefen hos bolaget P.H. och sakkunnigförhör med professorn emeritus i klinisk neurovetenskap O.B.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Ska förbundets yrkande om allmänt skadestånd för brott mot 11 § medbestämmandelagen avvisas?

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får en talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän sådan förhandling som kan påkallas enligt medbe-

stämmandelagen eller som anges i kollektivavtal har ägt rum rörande tvistefrågan. Arbetsdomstolen har i tidigare avgöranden (se t.ex. AD 2014 nr 26) uttalat att om en taleändring är tillåten enligt rättegångsbalken kan det knappast komma i fråga att ställa upp ett strängare krav på precisering av yrkandena vid de förhandlingar som föregår det rättsliga förfarandet.

I 13 kap. 3 § rättegångsbalken finns bestämmelser om ändring av talan. Utgångspunkten för dessa bestämmelser är att en väckt talan inte får ändras. I första stycket har undantag gjorts i bl.a. punkten 3. Enligt denna punkt är det tillåtet att framställa ett nytt yrkande, om det nya yrkandet stöder sig på väsentligen samma grund.

Förbundet har som grund för sitt yrkande om allmänt skadestånd till förbundet för brott mot 11 § medbestämmandelagen anfört följande. Beslutet att stänga av A.B. från arbetet utan lön innebar en sådan viktigare förändring av hans arbets- och anställningsförhållanden som avses i 11 § medbestämmandelagen. Mötet som hölls den 17 januari 2022, dit bolaget hade kallat A.B. och den fackligt förtroendevalde N.J., var inte en förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen. Då bolaget inte förhandlade frågan enligt 11 § medbestämmandelagen före beslutet om avstängning, bröt bolaget mot bestämmelsen. Bolaget ska därför betala allmänt skadestånd till förbundet för brott mot medbestämmandelagen.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande följande. Frågan om brott mot förhandlingsskyldigheten har inte varit föremål för tvisteförhandlingar mellan parterna och därför ska avvisas. När förbundet vid den centrala förhandlingen försökte ta upp den frågan, invände arbetsgivarsidan att den inte hade tagits upp vid den lokala förhandlingen.

Förbundet har gjort gällande att talan om skadestånd på grund av brott mot 11 § medbestämmandelagen förhandlades vid den lokala förhandlingen den 6 april 2022. Enligt förbundet är förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistelagen i vart fall uppfyllt eftersom frågan förhandlades vid den centrala förhandlingen den 1 juni 2022, vilket ska jämföras med en tillåten taleändring.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I målet är ostridigt att såväl lokal som central förhandling har ägt rum i frågan om A.B. rätt till lön för den period han varit hemskickad utan lön. Av förhandlingsprotokoll från den lokala förhandlingen framgår inte att frågan om brott mot 11 § medbestämmandelagen uttryckligen berördes vid den lokala förhandlingen. Förbundets yrkande i Arbetsdomstolen om sådant skadestånd kan ändå tillåtas, om yrkandet stöder sig på väsentligen samma grund som förbundets talan i övrigt.

De omständigheter, som förbundet har åberopat till stöd för yrkandet om skadestånd för brott mot medbestämmandelagen, är att beslutet att stänga av A.B. från arbetet utan lön innebar en sådan viktigare förändring av hans

arbets- och anställningsförhållanden som avses i 11 § medbestämmandelagen. Detta är, enligt Arbetsdomstolens mening, inte väsentligen samma grund som den som förbundet har framfört till stöd för yrkandena om allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet, nämligen att bolaget felaktigt har underlåtit att betala lön till A.B. och därigenom har ådragit sig skyldighet att betala lön och allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Arbetsdomstolens slutsats är således att det föreligger rättegångshinder enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen i fråga om förbundets yrkande om skadestånd för brott mot medbestämmandelagen. Yrkandet ska därför avvisas.

Arbetsdomstolen övergår till frågan om A.B. haft rätt till lön under den omvistade tiden, dvs. om han kan anses ha stått till förfogande för arbete.

Rättsliga utgångspunkter

Som allmän utgångspunkt gäller i den privata sektorn att en arbetstagare ska utföra arbete för arbetsgivaren, eller i vart fall stå till arbetsgivarens förfogande för arbete, för att ha rätt till lön, om inte arbetstagaren i det särskilda fallet har befriats från denna skyldighet eller det finns bestämmelser om att ersättning ändå ska betalas. Utgångspunkten är således att en arbetstagare har rätt till lön motsvarande det arbetstidsmått som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat även om arbetsgivaren arbetsbefriat arbetstagaren, men att arbetstagaren för att överhuvudtaget ha rätt till lön måste stå till förfogande för arbete. Om en arbetstagare inte arbetat eller stått till förfogande för arbete, har det således betydelse om detta berott på att arbetsgivaren uttryckligen eller underförstått arbetsbefriat arbetstagaren, eller om detta berott på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren (se t.ex. AD 2020 nr 4).

I en situation där det finns hinder för en arbetstagare att utföra ett visst arbete hos arbetsgivaren men inte ett annat, kan arbetsgivaren under vissa förhållanden vara skyldig att omplacera arbetstagaren till ett arbete som denne kan utföra (jfr AD 1982 nr 55).

När det gäller drogtestar har Arbetsdomstolen 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 AD 2009 nr 36 om sobbilsförare),
- arbetsgivaren bedriver en särskilt säkerhetskänslig verksamhet (AD 1998 nr 97 om kärnkraftsverksamhet), eller
- arbetsgivaren på grund av verksamhetens särskilda karaktär måste kunna bevisa arbetstagarnas drogfrihet (AD 2001 nr 3 om skolvård som hyrdes ut till skolor för att verka för att eleverna inte började med kriminalitet och droger).

Arbetsdomstolen kommer i det följande ta ställning till om en arbetstagare, som vid narkotikatest visar spår av narkotikabruk, står till förfogande för arbete.

Stod A.B. till förfogande för sina ordinarie arbetsuppgifter?

Det är ostridigt att A.B. inte utförde arbete för bolaget och inte fick lön under perioden den 17 januari till och med den 1 mars 2022. Parterna är oense om A.B., på grund av att han testat positivt för nedbrytningsprodukt av narkotika, under den aktuella perioden stod till bolagets förfogande i första hand för att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter och i andra hand för andra uppgifter, som bolaget hade kunnat omplacera honom till, och därför haft rätt till lön.

Parterna är överens om att A.B. förbundit sig att följa bolagets regler och policys samt att det av bolagets drogpolicy följer bl.a. att den som misstänks vara alkohol- eller narkotikapåverkad på arbetet kan skiljas från sina arbetsuppgifter och avlägsnas från arbetsplatsen. Parterna är oense om A.B. har brutit mot drogpolicyn.

Parternas ståndpunkter

Förbundet har anfört följande. A.B. hade kunnat utföra sina ordinarie arbetsuppgifter eftersom han inte var narkotikapåverkad och det inte heller fanns skäl att misstänka att han var narkotikapåverkad. De drogtestar i form av urinprov som bolaget utförde uppvisar endast historiskt bruk och kan inte läggas till grund för en misstanke om narkotikapåverkan. Det är korrekt att det inte existerar någon typ av drogtest som visar om en person faktiskt är narkotikapåverkad. Bolaget hade dock kunnat använda en typ av test som uppmäter förekomst av psykoaktiv substans, t.ex. salivtest, för att på ett mer tillförlitligt sätt kunna utreda om A.B. kunde misstänkas vara narkotikapåverkad på arbetsplatsen. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt sträcker sig inte så långt att arbetsgivaren kan kräva att det aldrig ska finnas spårämnen av narkotika vid testning av en arbetstagare. Vidare fick A.B., under arbetsveckan efter det första drogtestet, arbeta som vanligt, trots att han hade upplyst de som genomförde testet att det sannolikt skulle ge utslag för cannabis. Det kan således inte ha funnits något skäl att, utifrån A.B. beteende, misstänka att han var narkotikapåverkad. Sammantaget bröt A.B. inte mot bolagets drogpolicy, utan stod till bolagets förfogande för att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter.

Arbetsgivarparterna har anfört följande. A.B. testade positivt för THC-syra och nedbrytningsprodukt av kokain under den omtvistade perioden. Det fanns inget mer tillförlitligt, praktiskt gångbart sätt för bolaget att utreda om A.B. kunde misstänkas vara narkotikapåverkad. Så länge drogtesterna var positiva hade bolaget skäl att misstänka risk för att A.B. skulle uppträda narkotikapåverkad på arbetet. Under den aktuella perioden stod A.B. således inte till bolagets förfogande för sitt ordinarie arbete.

Testresultaten

Det är i målet utrett att de testresultat avseende cannabis som är aktuella i målet visar att A.B. testat positivt för THC-syra, att THC-syra är en nedbrytningsprodukt av det verksamma ämnet THC i cannabis, att THC-syra inte är

narkotikaklassat samt att det av testresultaten inte kan utläsas att A.B. varit påverkad av cannabis (THC) vid testtillfällena men att han varit det någon gång tidigare.

A.B. testade positivt för THC-syra den 10 januari 2022 efter ett salivprov hos NCC, och den 17 januari, 4, 11 och 18 februari 2022 efter urinprov hos bolagets företagshälsovård. Den 17 januari 2022 testade A.B. även positivt för nedbrytningsprodukt av kokain. F.V.K. har uppgett att halten nedbrytningsprodukt talar för att kokain intagits ett par eller några dygn före provtillfället. O.B. har instämt i denna bedömning, men uppgett att intag i vart fall skett någon gång mellan den 10 och 17 januari 2022.

Det urinprov som A.B. lämnade den 2 mars 2022 – cirka sju veckor efter lämnandet av det första urinprovet – visade en koncentration av THC-syra om 18 mikrogram per liter. Av det lokala förhandlingsprotokollet den 6 april 2022 framgår att A.B. lämnade ett test den 2 mars 2022 som visade ett värde under gränsvärde för screeninganalys, och att med detta testsvar var A.B. välkommen tillbaka till arbetet.

Förhörspersonerna

A.B. har uppgett följande. Under en 17 dagar lång semesterresa i Spanien i december 2021, och som avslutades den 8 januari 2022, konsumerade han dagligen 15–30 gram av antingen cannabis, hasch, hascholja, THC-olja, haschkakor eller cannabisblommor doppade i hascholja. Den 10 januari 2022 gick han till arbetet som vanligt eftersom han inte var påverkad när han kom hem från sin resa. På arbetsplatsen fick han veta att han skulle utföra ett slumpmässigt drogtest. Han upplyste både den som genomförde testet och projektledare på arbetsplatsen om att testet antagligen skulle visa positivt, eftersom han brukat cannabis i Spanien. Det vidtogs inga åtgärder utan han fick arbeta tills resultatet kom. Han har efter den 8 januari 2022 inte medvetet konsumerat någon narkotika. Han blev rädd när resultatet av det andra drogtestet visade positivt för nedbrytningsprodukt av kokain, eftersom han aldrig intagit kokain aktivt. Han hade varit på en fest på helgen innan han gjorde testet och fick kanske av misstag i sig det då.

A.E. har uppgett följande. THC-syra är en icke-rusgivande nedbrytningsprodukt av THC. Hur länge THC-syra finns kvar i kroppen beror på individen i fråga och hur mycket THC som intagits, under hur lång tid. Halter av THC-syra i urin är ett dåligt mått för att utvärdera en persons kognitiva förmåga. Utifrån de provsvar som är aktuella i målet går det inte att bedöma A.B. kognitiva förmåga eller prestationsförmåga i sitt arbete.

F.V.K. har uppgett följande. Effektdurationen av cannabis är ca 1–2 timmar vid inhalering, och ca 4–8 timmar om cannabisen intas via mat. Längre tid än så brukar personer inte uppleva sig påverkade. Det går inte att säga utifrån någon halt THC-syra att personen som drogtestats varit påverkad vid testtillfället. Förekomsten av THC-syra säger endast är att personen vid något tidigare tillfälle har intagit cannabis.

O.B. har uppgett följande. Det finns inget tillförlitligt sätt att mäta drogpåverkan. Det standardiserade sättet att utföra drogtest är genom urinprov. THC lagras i cellmembranen. Förekomst av en nedbrytningsprodukt, i detta fall THC-syra, innebär att psykoaktiv substans fortfarande finns kvar i kroppen.

U.K. och P.H. deltog båda vid möte med A.B. den 17 januari 2022. De har uppgett att A.B. då sade att cannabisbruket i Spanien var en engångsföreteelse. Vidare har både U.K. och P.H. uppgett att de som lekmän saknar kompetens att analysera provresultat från företagshälsovården, och att de funnit de positiva drogtest som A.B. lämnade tillräckliga för att fatta misstanke om drogpåverkan.

Arbetsdomstolens bedömning

Av sakkunnigförhören drar Arbetsdomstolen slutsatsen att det inte går att genom drogtest tillförlitligt konstatera att en person är narkotikapåverkad. 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 tidigare nämnda 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.

Kan arbetstagaren inte omplaceras till lediga arbetsuppgifter som arbetsgivaren vill ha utförda – och som det inte är farligt eller olagligt att utföra under drogpåverkan – respektive till annan verksamhet hos arbetsgivaren, står arbetstagaren inte till arbetsgivarens förfogande förrän ett efterkommande test inte visar spår av narkotikabruk.

A.B. utförde arbete som VS-montör på byggarbetsplatser. Han får därmed, enligt Arbetsdomstolens mening, anses ha haft arbetsuppgifter som det vore farligt att utföra under drogpåverkan.

Det är, genom A.B. egna uppgifter och genom de positiva testresultaten för THC-syra som redovisats i målet, utrett att A.B. brukat cannabis innan han återgick i arbete den 10 januari 2022. Parterna är överens om att A.B. därefter testat positivt för THC-syra vid salivprov som utförts den 10 januari 2022, samt vid urinprov mellan den 17 januari 2022 och den 18 februari 2022, samt för nedbrytningsprodukt av kokain vid urinprov den 17 januari 2022. Såvitt utredningen visar har drogtestningen varit tillförlitlig. Bolaget hade därför anledning att misstänka att A.B. var påverkad av droger åtminstone till dess han lämnade provet den 2 mars 2022.

A.B. har således enligt tillförlitligt test visat spår av narkotikabruk. Arbetsgivaren har därmed haft skäl att misstänka att A.B. kunde uppträda narkotikapåverkad på arbetet och hade enligt sin drogpolicy haft rätt att avlägsna honom från arbetsplatsen. Drogpolicyn överensstämmer med gällande rätt då A.B., som nämnts, får anses ha haft arbetsuppgifter som det vore farligt att utföra under drogpåverkan. A.B. kan därför inte anses ha stått till arbetsgivarens förfogande för sina arbetsuppgifter. Att han inte stått till förfogande för arbete beror på förhållanden hänförliga till honom själv dvs. hans föregående narkotikabruk.

Arbetsdomstolen kommer därmed till slutsatsen att A.B. inte stod till förfogande för sina ordinarie arbetsuppgifter under den omtvistade perioden.

Fråga är då om A.B. stod till förfogande för annat arbete hos bolaget.

Stod A.B. till förfogande för annat arbete hos bolaget?

Parternas ståndpunkter

Förbundet har gjort gällande att A.B. under alla omständigheter stod till förfogande för arbete hos annan kund till bolaget, administrativt arbete eller arbete på bolagets lager. Bolaget hade därför, enligt förbundets mening, haft en skyldighet att omplacera honom till någon av dessa arbetsuppgifter.

Arbetsgivarparterna har anfört följande. Bolaget hade inte möjlighet att omplacera A.B. hos annan kund eftersom drogpolicier motsvarande den hos bolaget gäller hos samtliga kunder. A.B. hade inte tillräckliga kvalifikationer för administrativt arbete eller arbete på bolagets lager, och det fanns det inte heller någon sådan ledig anställning. A.B. stod således inte heller till bolagets förfogande för annat arbete än sina ordinarie arbetsuppgifter.

Förhörspersonerna

Av förhören med U.K. och P.H. har framgått bl.a. följande. Bolaget har tre avdelningar med sammanlagt tre administratörer, varav en arbetar heltid och de två andra arbetar 50 procent av heltid. Deras uppgifter består i att hantera bolagets ekonomisystem såsom t.ex. att skriva fakturor. Det finns ett lager där en person arbetar. I hans arbetsuppgifter ingår bl.a. att köra truck. Det fanns inte några lediga befattningar inom dessa områden och A.B. hade inte heller kvalifikationer för dessa.

A.B. har uppgett bl.a. följande. Han har ingen utbildning inom ekonomi, IT eller administration, och har inte heller truckkörkort. Han har dock aldrig sett någon köra truck inne på lagret. Om han blivit omplacerad till lagret hade han t.ex. kunnat sortera, städa och fylla på material, vilket han gjort vid ett tidigare tillfälle när han varit ”mellan projekt”.

Arbetsdomstolens bedömning

Arbetsdomstolen finner inte skäl att ifrågasätta arbetsgivarparternas påstående att drogpolicyer motsvarande den hos bolaget gäller hos samtliga kunder. Det var således inte möjligt att omplacera A.B. till arbete hos annan kund. Enligt Arbetsdomstolens mening får det vidare, genom det som U.K. och P.H. uppgett, anses utrett att det inte fanns några lediga arbeten på bolagets administrativa avdelning eller lager tillgängliga för en omplacering. Genom A.B. egna uppgifter får det dessutom anses utrett att han saknade kvalifikationer för sådant arbete. Arbetsdomstolen kommer därmed till slutsatsen att A.B. inte stod till förfogande för något arbete hos bolaget under perioden den 17 januari 2022 till och med den 1 mars 2022.

Sammanfattande slutsatser och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har i det föregående funnit att A.B. inte stod till förfogande för arbete hos bolaget under perioden den 17 januari till och med den 1 mars 2022. Han har således inte rätt till lön för denna period. Förbundets yrkanden om lön och allmänt skadestånd till A.B., samt allmänt skadestånd till förbundet för kollektivavtalsbrott, ska därmed lämnas utan bifall. Arbetsdomstolen har också funnit att förbundets yrkande om allmänt skadestånd till förbundet för brott mot medbestämmandelagen, ska avvisas. Förbundet har därmed förlorat målet och ska ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader.

Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader med 2 419 750 kr inkl. mervärdesskatt, varav 2 285 000 kr avser ombudsarvode och 134 750 kr avser utlägg för arvode till sakkunniga. Förbundet har yrkat ersättning för ombudsarvode med 515 450 kr plus mervärdesskatt. Förbundet har vitsordat arbetsgivarparternas kostnader för utlägg samt vitsordat ett belopp motsvarande vad förbundet själv yrkat i ombudsarvode.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Målet har visserligen varit omfattande bl.a. på så sätt att det åberopats ett flertal sakkunnigutlåtanden och sakkunniga vittnen. Målet har också varit utsatt till huvudförhandling vid två tillfällen, varav det första tillfället ställdes in mindre än en vecka innan huvudförhandlingen skulle hållas. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att detta medförde merarbete och därmed ökade kostnader för dem.

Huvudförhandling i målet var ursprungligen planerad att hållas den 5 och 6 september 2023. Arbetsgivarparterna åberopade den 25 augusti 2023, dvs. mindre än två veckor före huvudförhandlingen, ny bevisning, inklusive ett nytt sakkunnigförhör och två sakkunnigutlåtanden som inte tidigare givits in till domstolen. Huvudförhandlingen ställdes därefter in på förbundets begäran. Enligt Arbetsdomstolens mening ska eventuellt merarbete som den inställda förhandlingen innebar för arbetsgivarparterna därmed inte läggas förbundet till last. Enligt Arbetsdomstolens mening ska det vidare beaktas att arbetsgivarparternas yrkade ombudskostnader har varit betydligt högre än

förbundets. Mot bakgrund av det ovan anförda får arbetsgivarparterna för ombudsarvode anses skäligen tillgodosedda med 1 625 000 kr inkl. mervärdesskatt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avvisar Svenska Byggnadsarbetareförbundets yrkande om allmänt skadestånd avseende brott mot medbestämmandelagen.
2. Arbetsdomstolen avslår Svenska Byggnadsarbetareförbundets talan i övrigt.
3. Svenska Byggnadsarbetareförbundet ska ersätta Föreningen Installatörsföretagen och Assemblin VS AB för deras rättegångskostnader med 1 759 750 kr, varav 1 625 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Anna Middelman, Kerstin G Andersson, Gunnar Ekbrant, Göran Söderlöf, Lenita Granlund och Kjell Svahn. Enhälligt.

Rättssekreterare: Alice Burén