

Frågor om arbetstagarna skulle genomgå alkoholtest hos en av bolagets kunder inneburit brott mot dels ett mellan förbundet och bolaget träffat kollektivavtal om hantering och rutiner av alkohol i företagets fordon, dels transportavtalet och dels personuppgiftslagen. Även fråga om det är av avsevärd betydelse för käranden att få en fastställsetalan prövad.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2013-02-27
StockholmDom nr 19/13
Mål nr A 200/11**KÄRANDE**

Svenska Transportarbetareförbundet, Box 714, 101 33 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Sussanne Lundberg och Henric Ask,
LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Box 5384, 102 49 Stockholm
2. DHL Freight (Sweden) AB, 556103-0437, 170 87 Stockholm
Ombud: chefsjuristen Eva Glückman och arbetsrättsjuristen Henrik Olander,
samma adress som 1

SAKEN

kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA) och Svenska Transportarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal – Transportavtalet. DHL Freight (Sweden) AB (bolaget eller DHL) är medlem i BA och är därigenom bundet av kollektivavtalet.

Bolaget är ett fraktbolag som verkar på den europeiska marknaden för inrikes och utrikes transporter på väg och järnväg och har omkring 2 200 anställda. Ferruform är en av bolagets största kunder i norra Sverige. DHL levererar gods i tunga lastbilar med släp till och från Ferruform. DHL har begärt av sina anställda chaufförer att dessa vid leveranser till Ferruform ska följa det bolagets rutiner i fråga om alkoholtestning.

Den 27 februari 2006 träffade bolaget och förbundet ett kollektivavtal om hantering och rutiner av alkolås i företagets fordon (det lokala kollektivavtalet). Syftet enligt avtalstexten var att "under bevarande av skyddet för de anställdas integritet uppnå största möjliga trafiksäkerhet genom att eliminera förutsättningarna för att personal som framför fordon i trafik är påverkade av alkohol". Enligt avtalet hade bolaget för avsikt att installera alkolås i bolagets samtliga fordon senast den 31 december 2006.

Å.F., S.N., F.E., S.Å., L-G.J., D.S., P.M., J.B., E.L., L.W., N.L., T.A., M.A. och S.S. är eller har varit medlemmar i förbundet. De är eller har varit anställda som chaufförer hos DHL. Mellan parterna har uppkommit tvist om kravet på alkoholtestning hos bolagets kund Ferruform inneburit brott mot det lokala kollektivavtalet eller transportavtalet, de enskilda anställningsavtalen och mot personuppgiftslagen (1998:204).

Tvisteförhandlingar har ägt rum utan att parterna kunnat enas.

Yrkanden

Förbundet har väckt talan mot BA och bolaget (arbetsgivarparterna) och yrkat

1. att Arbetsdomstolen förklarar att förbundets medlemmar inte är skyldiga att underkasta sig medicinska undersökningar (alkoholtester) som utförs av bolagets kund Ferruform AB,
2. att Arbetsdomstolen förpliktar bolaget att till var och en av Å.F., S.N., F.E., S.Å., L-G.J., D.S., P.M., J.B., E.L., L.W., N.L., T.A., M.A. och S.S. utge allmänt skadestånd med 50 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 13 december 2011) till dess betalning sker, samt
3. att Arbetsdomstolen förpliktar bolaget att till förbundet utge allmänt skadestånd med 250 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 13 december 2011) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena men vitsordat ränteberäkningen såsom skälig i och för sig. Arbetsgivarparterna har för egen del yrkat att förbundets fastställsetalan ska avvisas samt gjort gällande att eventuellt skadestånd enligt personuppgiftslagen ska jämkas till i första hand noll kronor.

Förbundet har bestritt avvisningsyrkandet och jämkning av skadestånd enligt personuppgiftslagen.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har – för det fall att de skulle förlora sin talan – yrkat att vardera part ska stå sin rättegångskostnad.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Den i målet aktuella testningen

De ovannämnda medlemmarna är eller har varit anställda som chaufförer hos DHL med arbetet förlagt till huvudsakligen Skellefteå och Luleå. En av bolagets största kunder, Ferruform, kräver slumpvis alkoholtestning av chaufförer vid inpassering på deras område. Ferruform är ett dotterbolag till Scania och Ferruforms krav har sin grund i Scaniakoncernens drogpolicy. DHL har accepterat Ferruforms krav på alkoholtestning men frågan har inte reglerats i något avtal mellan Ferruform och DHL. De aktuella chaufförerna har vid åtskilliga tillfällen tvingats underkasta sig alkoholtester vid inpassering på Ferruforms område.

Vid inpassering till Ferruforms inhägnade område tänds en skylt där det antingen står "Välkommen" eller "Kontakta vakten". Om det står "Kontakta vakten" måste chauffören stänga av sitt fordon och gå in till ett rum innanför vaktrummet. I rummet finns en vakt som ber chaufförerna att blåsa i ett munstycke på en alkoholmätare. Därefter antecknar vakten datum, klockslag, testresultat, speditör samt registreringsnummer på ett papper som sätts in i en pärm. Förbundet vet inte hur resultatet hanteras därefter. Alla fordon som passerar in på området filmas dessutom av en övervakningskamera vid grinden.

Samtliga fordon från DHL är utrustade med alkolås. För att fordonet ska kunna startas krävs att chauffören först blåser i alkolåset. Om fordonet varit avstängt mer än 25 minuter måste blåsningen upprepas för att det ska vara möjligt att starta det. Detta innebär att en chaufför blåser flera gånger per arbetsdag i fordons alkolås.

Bolaget har, genom att kräva att arbetstagarna ska underkasta sig kundföretagets alkoholtester, brutit mot det lokala kollektivavtalet om alkolås

Under 1990-talet började arbetsgivare inom transportsektorn kräva alkoholkontroll av chaufförer. Mot bakgrund av arbetsgivarnas krav genomförde förbundet ett internt arbete i syfte att undersöka hur alkoholtestning kunde ske med bevarande av arbetstagarnas integritet. Förbundets slutsats blev att det bästa var att förbundet träffade kollektivavtal direkt med enskilda arbetsgivare och i avtalen fastställa att arbetsgivaren endast hade rätt att alkoholtesta sina anställda chaufförer genom fordonsmonterade alkolås.

Flera arbetsgivare var tveksamma till att träffa sådana avtal. DHL valde emellertid att ingå ett avtal med förbundet om hantering och rutiner av alkolås i företagets fordon. Genom att ingå detta lokala kollektivavtal blev bolaget förhindrat att genomföra alkoholkontroll på något annat sätt än genom just fordonsmonterade alkolås. Vid avtalsförhandlingarna redogjorde förbundet för sin syn på avtalet, nämligen att DHL:s arbetsledningsrätt begränsats genom att bolaget åtagit sig att endast testa på det sätt som föreskrivs i avtalet. Bolaget hade inte några invändningar emot detta. Av avtalet framgår vidare de exakta formerna för hur testningen skulle ske. Det fanns således en gemensam partsavsikt om att avtalet på ett exklusivt sätt skulle reglera på vilket sätt alkoholtestning fick ske. Även avtalets ordalydelse talar för att det är fråga om en exklusiv reglering.

Genom att, trots detta avtal, kräva att bolagets chaufförer ska underkasta sig alkoholkontroller vid arbete hos kunden Ferruform har DHL gjort sig skyldigt till brott mot kollektivavtalet. Därmed har bolaget ådragit sig skyldighet att betala skadestånd till såväl förbundet som till de berörda medlemmarna.

Bolaget har, genom att kräva att arbetstagarna ska underkasta sig kundföretagets alkoholtester, utnyttjat sin arbetsledningsrätt i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden och därigenom brutit mot transportavtalet

Om det lokala kollektivavtalet inte skulle anses utgöra en exklusiv reglering, har bolaget i vart fall utövat sin arbetsledningsrätt i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden, eftersom bolagets intresse av att alkoholtesterna utförs inte väger tyngre än arbetstagarnas intresse av att slippa utsättas för integritetskränkande tester. Av en dold klausul i transportavtalets § 1 följer att arbetsledningsrätten inte får utövas i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden.

Vid bedömningen av om bolaget har utövat sin arbetsledningsrätt i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden måste artikel 8 i den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) beaktas. Ingreppet är inte proportionerligt i enlighet med konventionens krav. Bolagets ekonomiska intressen väger inte tyngre än arbetstagarnas krav på personlig integritet.

DHL har som skäl för att tillmötesgå Ferruforms krav på testning åberopat att bolaget stödjer Ferruforms säkerhetsarbete samt att bolaget skulle förlora Ferruform som kund om kraven inte tillgodoses. Risken för att förlora en kund är över huvud taget inte en sådan omständighet som kan tillmätas betydelse. Säkerhetsskäl kan emellertid tillmätas betydelse men i det aktuella fallet föreligger inga påtagliga säkerhetsskäl. Ferruform har undantagit flera kategorier förare från kravet på testning, bland annat utländska förare och egna anställda truckförare. Dessutom sker ingen testning av de bilar som kör in på Ferruforms område via en obebakad sidogrind. Det visar sammantaget att säkerhetsskälerna inte är särskilt starka. Det framgår dessutom tydligt vilka fordon som kommer från DHL och att dessa har fordonsmonterade alkolås. Alkolåset syns tydligt när lastbilsdörren öppnas och det finns dessutom en dekal på fordonet som visar att det har alkolås. DHL:s fordon är på utsidan märkta med texten DHL. Dessutom är Ferruforms vakter väl bekanta med vilka chaufförer som kommer från DHL. Eftersom DHL:s samtliga fordon är utrustade med ett tillförlitligt alkolås kan Ferruform således vara säkert på att chaufförerna är nyktra. Det saknas avtal mellan DHL och Ferruform om alkoholtestning. Ferruform har inte heller något kollektivavtal som reglerar alkoholtestning. Däremot finns ett ensidigt policydokument om alkoholtestning från Ferruforms moderbolag Scania.

Mot Ferruforms påstådda säkerhetsskäl ska vägas den omständigheten att chaufförernas personliga integritet kränks av testningen. Chaufförerna utsätts redan för en omfattande testning genom alkolåsen. Att utsättas för ytterligare tester upplevs som mycket kränkande. Det är kränkande att beordras ut från fordonet och bli utpekad som potentiellt alkoholpåverkad. Chaufförerna har inte heller någon inblick i vad som händer med testresultaten. I rummet där testet sker finns dessutom en kamera som ger en känsla av att vara övervakad. Vakterna som

utför testerna saknar relevant utbildning, vilket bland annat visas av att de inte ställer den kontrollfråga som enligt testinstruktionen ska ställas, nämligen om chauffören nyligen har ätit, druckit eller rökt. Om en chaufför skulle blåsa positivt – vilket hittills aldrig har skett – måste det anses vara ett medicinskt testresultat eftersom det skulle kunna tyda på alkoholproblem. Det är därför ett mycket integritetskränkande test. Chaufförerna har dessutom upplevt ett stort obehag av att DHL skriftligen informerat dem – efter det att testerna införts – om att de måste delta i Ferruforms tester, om de inte vill äventyra sina anställningar hos DHL. I praktiken är det således fråga om att DHL, med hot om uppsägning, tvingat dem att delta i alkoholtesterna.

Intrånget i arbetstagarens personliga integritet står inte i rimlig proportion till det intresse som DHL vill tillgodose.

DHL har således utövat sin arbetsledningsrätt i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden, vilket strider mot en dold klausul i transportavtalets § 1. Därmed har bolaget ådragit sig skyldighet att betala skadestånd till såväl förbundet som de berörda medlemmarna.

Brott mot personuppgiftslagen

DHL bryter mot personuppgiftslagen genom att kräva testning av sina anställda.

Med personuppgiftsbehandling avses att chaufförerna lämnar ifrån sig sin utandningsluft, att Ferruforms vakter noterar datum, klockslag, registreringsnummer och testresultat samt den filmövervakning som sker av Ferruforms entrégrind. Ett positivt testresultat skulle kunna utgöra en indikation på alkoholmissbruk vilket måste anses vara en känslig personuppgift. En sådan behandling får endast ske om det föreligger en undantagssituation enligt 15 – 19 §§ personuppgiftslagen, vilket inte är uppfyllt i det aktuella fallet. Även om det inte anses vara en känslig personuppgift måste något av villkoren i 10 § personuppgiftslagen vara uppfyllda, vilket de inte är. Chaufförerna har inte lämnat något samtycke till personuppgiftsbehandlingen. Arbetsgivarparternas påstående att testerna är frivilliga är inte korrekt. DHL har i praktiken tvingat chaufförerna att delta i alkoholtesterna eftersom de informerats om att de annars riskerar sina anställningar. Chaufförerna har inte heller informerats tillräckligt tydligt om syftet med personuppgiftsbehandlingen, vad som händer med testresultatet och hur länge resultatet sparas.

Att bolaget med stöd av sin arbetsledningsrätt krävt att arbetstagarna självmant ska lämna personuppgifter till tredje man, är att likställa med att bolaget lämnat dessa till tredje man.

Det faktum att det är Ferruform som utför testerna och således behandlar personuppgifterna saknar betydelse eftersom DHL saknar rätt att behandla motsvarande personuppgifter. DHL ska inte kunna kringgå det förbudet genom att låta en kund utföra personuppgiftsbehandlingen.

Det är fråga om en allvarlig överträdelse av personuppgiftslagen. Bolaget har därmed ådragit sig skyldighet att betala skadestånd till de ovannämnda arbetstagarna. Det föreligger inte skäl till jämkning av skadeståndet.

Fastställsetalan

Bolaget har hotat arbetstagarna med uppsägning, om de inte underkastar sig alkoholtesterna. Kravet innebär ett brott mot de enskilda anställningsavtalen.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att kravet på alkoholtester inte strider mot lag eller kollektivavtal, kan kravet ändå innebära ett brott mot de enskilda anställningsavtalen. Domstolens prövning av grunderna för fullgörelseyrkandena innebär inte att domstolen därmed också prövar arbetstagarnas skyldighet att underkasta sig alkoholtesterna enligt de enskilda anställningsavtalen. För att förbundets medlemmar inte ska sväva i ovisshet i denna fråga är det av avsevärd betydelse för dessa att domstolen prövar fastställsetalan.

Sammanfattning av grunderna för förbundets talan

Skadestånd

Kollektivavtalet mellan bolaget och förbundet om hantering och rutiner av alkohol i företagets fordon reglerar på ett uttömmande sätt hur alkoholtestning får ske av de som är anställda hos bolaget. Att kräva ytterligare alkoholtester strider mot det kollektivavtalet. Det finns inte något kollektivavtal som ger rätt för bolaget att kräva att arbetstagarna deltar i Ferruforms alkoholtester.

Bolagets krav på deltagande i Ferruforms alkoholtester innebär att arbetsgivaren utövar sin arbetsledningsrätt i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden och därmed bryter mot transportavtalet. Såväl kravet på testning som själva deltagandet i testningen kränker nämligen arbetstagarens integritet. Vid den proportionalitetsbedömning som ska göras enligt Europakonventionen väger arbetstagarnas intresse att slippa ytterligare integritetskränkande tester tyngre än bolagets intresse av att de ska underkasta sig testerna.

Alkoholtestningen som sådan samt den efterföljande hanteringen av testresultatet utgör behandling av känsliga personuppgifter. Det finns inget samtycke och behandlingen är inte nödvändig. Även om det inte skulle vara fråga om känsliga personuppgifter, är inte tillåtet att behandla dessa eftersom villkoren i 10 § personuppgiftslagen inte är uppfyllda. Behandlingen strider därför mot personuppgiftslagen.

Fastställsetalan

Bolaget har hotat arbetstagarna med uppsägning, om de inte underkastar sig alkoholtesterna. Kravet innebär ett brott mot de enskilda anställningsavtalen.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att kravet på alkoholtester inte strider mot lag eller kollektivavtal, kan kravet ändå innebära ett brott mot de enskilda anställningsavtalen. För att förbundets medlemmar inte ska sväva i ovisshet i denna

fråga är det av avsevärd betydelse för dessa att domstolen prövar fastställsetalan.

Arbetsgivarparterna

Bolaget är ett av de största fraktbolagen på den europeiska marknaden för inrikes och utrikes transporter på väg och järnväg. Det har omkring 2 200 anställda. Ferruform är en av bolagets största kunder i norra Sverige. DHL levererar gods i tunga lastbilar med släp till och från Ferruform. Ferruform är ett helägt dotterbolag till Scania.

Den aktuella testningen

Under 2000-talet beslutade arbetsmiljökommittén vid Scania att slumpvisa alkoholtester skulle utföras på förare som passerade Scantias och dess dotterbolags portar. I kommittén deltog företrädare för Scania, IF Metall och Unionen. Med stöd av detta beslut tog Scania fram alkohol- och drogriktlinjer, som godkändes av Unionen och IF Metall. Dessa riktlinjer infördes av trafiksäkerhets- och arbetsmiljöskalet. Riktlinjerna reviderades år 2005 och godkändes även då av IF Metall. Genom att tillämpa dessa riktlinjer införde även Scantias dotterbolag Ferruform alkoholtestning av chaufförer. Därigenom fullgör Ferruform dels sina allmänna skyldigheter för att förekomma olycksfall, dels sitt samordningsansvar för arbetsmiljön.

Efter att Ferruform infört krav på testning besökte DHL Ferruform för att försäkra sig om att testningen skedde på ett sådant sätt att chaufförernas integritet inte påverkades mer än nödvändigt. DHL ansåg att Ferruforms sätt att utföra tester var tillfredsställande. Ferruform var tydligt med att det inte kunde acceptera att DHL:s chaufförer undantogs från kravet på testning trots att det fanns alkohol i DHL:s fordon. DHL accepterade Ferruforms krav mot bakgrund av de säkerhetsskäl som Ferruform åberopade. DHL insåg dessutom att kraven skulle vara nödvändiga att tillmötesgå för att kunna behålla Ferruform som kund.

Förbundets beskrivning av hur testningen fungerar stämmer till viss del. Flera delar har förbundet emellertid missuppfattat. Det enda som antecknas vid testningen är datum, klockslag och testresultat. Anteckningen sker på ett papper som sätts i en pärm. Varken åkeriföretag eller registreringsnummer noteras. Om någon chaufför skulle testas positivt, vilket hittills aldrig skett bland DHL:s chaufförer, skulle vakterna muntligen informera säkerhetschefen på Ferruform om åkeriföretag och registreringsnummer eftersom åkeriföretaget måste informeras om att en leverans uteblivit. Om någon förare skulle uppvisa en alkoholhalt under 0,2 promille skulle chauffören släppas in på Ferruforms område men om alkoholhalten skulle överstiga 0,2 promille skulle Ferruform kontakta polisen. Kontakten mellan Ferruforms vakter och säkerhetschef kommer uteslutande att vara muntlig, liksom kontakten mellan säkerhetschefen och berört åkeriföretag. Det är fråga om slumpmässiga tester. Varje dag bestäms hur många chaufförer som ska testas. Urvalet sker genom att beslut fattas om att till exempel vart fjärde eller vart femte fordon ska tas ut för genomförande av alkoholtest. För att skydda den personliga integriteten hos föraren vid eventuell köbildning, väntar vakterna med att ta ut ett fordon till test till dess att det kommer ett ensamt for-

don. Det är inte fråga om att DHL:s chaufförer pekats ut särskilt. Ferruform vet inte vilka fordon som kommer från DHL. Även fordon som kommer från andra företag, kan vara märkta med texten DHL och fordon, som kommer från DHL, kan sakna dekal om att fordonet har alkolås.

Förbundet har påstått att det sker en filmövervakning av Ferruforms entrégrind. Det stämmer i och för sig men filmövervakningen har inget samband med den aktuella alkoholtestningen. Ferruform har ett behov av att kontrollera vilka som befinner sig på området till exempel om det skulle inträffa en olycka.

Bolaget har inte brutit mot det lokala kollektivavtalet om alkolås genom att kräva att arbetstagarna ska underkasta sig kundföretagets alkoholtester

Det lokala kollektivavtalet om alkolås utgör inte en exklusiv reglering av vilken sorts alkoholtestning som får ske. Det förelåg inte en gemensam partsavsikt när avtalet undertecknades om att avtalet på ett exklusivt sätt skulle reglera på vilket sätt alkoholtestning fick ske. Det är inte riktigt att motparten skulle ha uttryckt en sådan uppfattning under förhandlingen. Inte heller avtalets ordalydelse talar för att det var fråga om en exklusiv reglering. Eftersom kollektivavtalet inte utesluter andra kontrollmetoder än alkolås har något brott mot detta kollektivavtal således inte begåtts. Därmed har bolaget inte ådragit sig skyldighet på denna grund att betala skadestånd till förbundet eller till de berörda medlemmarna.

Bolaget har inte, genom att kräva att arbetstagarna ska underkasta sig kundföretagets alkoholtester, utnyttjat sin arbetsledningsrätt i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden och därigenom brutit mot transportavtalet

Det bestrids att bolaget har utövat sin arbetsledningsrätt i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden. Det bestrids vidare att det av en dold klausul i transportavtalets § 1 följer att arbetsledningsrätten inte får utövas i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden. Skälet till detta är följande. Den aktuella paragrafen har sin grund i decemberkompromissen från år 1906. Decemberkompromissens centrala innebörd var att LO accepterade arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet och fritt antaga och avskeda arbetstagare samt att SAF åtog sig att acceptera arbetarnas rätt att organisera sig. Skrivningen i § 1 första stycket, förutom orden ”av lag” som inkom senare, har samma syfte som decemberkompromissen. Den kom att inflyta i flera avtal bland annat i åkeriavtalet som senare blev transportavtalet. Om man över huvud taget kan lägga skrivningen i § 1 till grund för skadestånd är det i så fall fråga om situationer där arbetsgivare kränker föreningsrätten eller där arbetstagare kränker arbetsledningsrätten. Det innebär således att det inte kan vara fråga om ett kollektivavtalsbrott, om en arbetsgivare utövar sin arbetsledningsrätt i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden. Någon skadeståndsskyldighet kan inte uppkomma på denna grund.

Om Arbetsdomstolen skulle anse att transportavtalets § 1 har den innebörd som förbundet påstår, bestrids att arbetsledningsrätten skulle ha utövats i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden. Bolagets intresse av att alkoholtesterna utförs väger nämligen tyngre än arbetstagarnas intresse av att slippa delta i testerna. Bolaget har inte heller utövat sin arbetsledningsrätt i strid med artikel 8 i Europakonventionen. Skälet för detta är följande.

DHL har beslutat att tillmötesgå Ferruforms krav på testning på grund av de tungt vägande säkerhetsskäl som Ferruform har åberopat. Inne på området bedrivs tung trafik och det föreligger en stor olycksrisk, varför kraven på nykterhet väger tungt. Det faktum att DHL:s fordon har alkoholås har inte ansetts tillräckligt för Ferruform. Ferruform har haft ett intresse av att självt övervaka nykterheten hos samtliga chaufförer. Ferruform har vidare av likabehandlings-skäl inte velat undanta några chaufförer från de slumpmässiga testerna. Det faktum att Ferruform tidigare undantog utländska chaufförer på grund av språkproblem, saknar betydelse eftersom Ferruform numera testar även dem. Ferruform arbetar dessutom internt på att ta fram riktlinjer i syfte att kunna testa även den egna personalen som kör bland annat truck. Detta visar sammantaget att nykterhet är en mycket viktig fråga för Ferruform. DHL stöder de skäl som Ferruform anför.

DHL har försäkrat sig om att den testmetod som Ferruform tillämpar är tillförlitlig och rättsäker. DHL har dessutom försäkrat sig om att testsituationen i sig är utformad på ett sådant sätt att den anställdes integritet inte påverkas mer än nödvändigt. Det sker till exempel inga noteringar som gör det möjligt att identifiera enskilda personer. Testningen sker i ett enskilt rum med endast en vakt närvarande. I testrummet finns en kamera men den används inte alls vid alkoholtestningen utan finns i syfte att kunna göra tjänstelegitimationer för Ferruforms anställda.

Mot ovan nämnda tungt vägande skäl ska chaufförernas intresse vägas. Chaufförerna utsätts redan för testning genom alkoholåsen i sina lastbilar. Den teknik som används av Ferruform är liknande och bör därför inte upplevas som särskilt påfrestande eller besvärlig. Chaufförerna har påstått att de upplevt ett obehag av att DHL skriftligen informerat dem om att de måste delta i Ferruforms tester. Det har inte varit fråga om att DHL tvingat dem att delta i alkoholtesterna. DHL har emellertid varit tydligt med att ett vägrat test innebär att chauffören inte kan utföra sin arbetsuppgift i form av att leverera gods, vilket i förlängningen kan få arbetsrättsliga konsekvenser. De chaufförer som har vägrat att testa sig på Ferruform har emellertid inte blivit uppsagda, vilket tydligt visar att det inte är fråga om något tvång.

DHL:s intresse av att alkoholtestning sker väger sammanfattningsvis tyngre än arbetstagarens intresse av att slippa testningen. Alkoholtestningen har inte skett i strid med Europakonventionen.

Skadeståndsskyldighet

DHL har således inte utövat sin arbetsledningsrätt i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden och har således inte heller på denna grund ådragit sig skyldighet att betala skadestånd till förbundet eller till de berörda medlemmarna.

Brott mot personuppgiftslagen

Det sker inte någon personuppgiftsbehandling hos Ferruform med anledning av alkoholtesterna i den mening som avses i personuppgiftslagen. Den utandnings-

luft, som chaufförerna lämnar ifrån sig i samband med alkoholtestningen, kan inte i sig hänföras till någon enskild person och är därför inte en personuppgift enligt 3 § personuppgiftslagen.

Ferruforms vakter noterar vid testningen endast datum, klockslag och testresultat, dvs. inte registreringsnummer. Uppgifterna kan därför inte härledas till någon fysisk person och utgör således inte personuppgifter. All hantering av dessa uppgifter sker på ett papper. Papperet med testresultat sparas en månad i en pärm och gallras sedan ut. Uppgifterna hanteras alltså manuellt och de ingår inte i, och är inte avsedda att ingå i, en strukturerad samling av personuppgifter, som är tillgängliga för sökning eller sammanställning enligt särskilda kriterier. Om ett positivt resultat skulle uppmätas skulle Ferruforms säkerhetschef under rättas muntligen per telefon av vakten om datum, klockslag, testresultat, registreringsnummer och åkeriföretag. Muntliga uppgifter innebär inte behandling i den mening som omfattas av personuppgiftslagen. I vart fall är behandlingen nödvändig för att förebygga att det förekommer chaufförer, som druckit alkohol, på Ferruforms område och för att kunna meddela chaufförens arbetsgivare att denne eventuellt druckit alkohol och fört fordon och för att Ferruform måste ha en förklaring till varför man inte släppte in fordonet på området.

Den filmövervakning som sker av entrégrinden saknar helt samband med den aktuella alkoholtestningen, eftersom den endast syftar till att Ferruform ska kunna kontrollera vilka som befinner sig på området.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att någon del av den hantering som sker hos Ferruform omfattas av personuppgiftslagen, kan DHL inte anses ansvarigt här för. Det faktum att DHL uppmanar sina anställda att delta i testerna, kan inte innebära att DHL ska anses vara den som lämnar eller hanterar uppgifterna i förhållande till Ferruform. Om DHL skulle anses ansvarigt för Ferruforms hantering, finns det i vart fall skäl till jämkning av skadeståndet enligt 48 § andra stycket personuppgiftslagen eftersom DHL de facto inte kan styra över Ferruforms hantering.

Fastställelsetalan

Förbundets fastställelsetalan ska avvisas eftersom en prövning av fullgörelseyrkandena innebär att samtliga grunder kommer att prövas. Det är därför inte av avsevärd betydelse för förbundet eller dess medlemmar att fastställelsetalan prövas. Värdet av en eventuell bifallande dom kan dessutom ifrågasättas. Om Ferruform skulle ändra sin testmetod eller testsituation på något sätt kommer domens rättskraft inte att omfatta den situationen. Domens rättskraft kan endast omfatta testningen såsom den för närvarande är utformad hos Ferruform.

Sammanfattning av grunderna för arbetsgivarparternas bestridande

Skadestånd

Kollektivavtalet om hantering och rutiner av alkohol i företagets fordon är inte exklusivt på det sättet att det på ett uttömmande sätt reglerar hur alkoholtestning får ske av förbundets medlemmar.

Krav på iakttagande av lag och god sed på arbetsmarknaden regleras inte i transportavtalet på sätt som förbundet påstått och det är därför inte möjligt att lägga den bestämmelsen till grund för skadeståndsskyldighet. Alkoholtestningen har inte heller utövats i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden.

Varken Ferruform eller bolaget har behandlat personuppgifter i personuppgiftslagens mening med anledning av alkoholtesterna. Uppgifterna har behandlats manuellt. De ingår inte i, och är inte avsedda att ingå i, en strukturerad samling av personuppgifter, som är tillgängliga för sökning eller sammanställning enligt särskilda kriterier. Vissa uppgifter är muntliga och innebär därför inte behandling av personuppgifter. En eventuell framtida behandling innebär inte en behandling av känsliga personuppgifter. Mätresultatet innehåller inte någon uppgift om alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär.

I vart fall är behandlingen nödvändig för att förebygga att det förekommer chaufförer, som druckit alkohol, på Ferruforms område och för att kunna meddela chaufförens arbetsgivare att denne eventuellt druckit alkohol och fört fordon och för att Ferruform måste ha en förklaring varför man inte släppt in fordonet på området. Om förfarandet innebär behandling av personuppgifter ska ett eventuellt skadestånd jämkas till noll eftersom det är Ferruform som har behandlat uppgifterna och inte bolaget.

Fastställsetalan

Det är inte av avsevärd betydelse att fastställsetalan prövas eftersom en prövning av fullföljelseyrkandena även innefattar en prövning av grunden för fastställelseyrkandet, och, om Ferruform skulle ändra testmetoderna på något sätt, träffas inte de nya metoderna av rättskraften i en dom över ifrågavarande fastställelseyrkande.

Domskäl

Twisten

Twisten rör främst frågan om bolagets krav på alkoholtestning hos en av bolagets kunder, inneburit brott mot det lokala kollektivavtalet om hantering och rutiner av alkohol i företagets fordon, transportavtalet och personuppgiftslagen.

Utredningen

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundet begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med skyddsombudet E.L., klubbordföranden Å.F., tidigare skyddsombudet T.A., arbetstagarna vid bolaget L.W., J.B. och S.S., vittnesförhör med klubbordföranden tillika huvudskyddsombudet vid IF Metall Ferruform H.W., f.d. andre vice ordföranden i Transportarbetareförbundet S-O.N. och förbundsjuristen S.R.

På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med HR partnern vid DHL E.E., åkerichefen vid DHL B.P., säkerhetschefen vid Ferruform R.S.,

säkerhetschefen på Scania J-H.W, personalsamordnaren vid DHL R.L. och förhandlingschefen vid Biltrafikens Arbetsgivareförbund A.N.

Parterna har därutöver åberopat viss skriftlig bevisning.

Något om den rättsliga bakgrunden beträffande alkohol- och drogtestning i arbetslivet

Arbetsdomstolen uttalade i AD 2009 nr 36 bland annat följande om alkohol- och drogtestning i arbetslivet.

I Sverige finns för närvarande inte någon lagstiftning som direkt tar sikte på frågan om en arbetsgivares rätt att mot en arbetstagares vilja genomföra drogtest avseende alkohol och/eller narkotika. Frågan har behandlats i flera utredningar utan att detta resulterat i någon lagstiftning på området. Regeringen gav i maj 2006 i uppdrag åt en särskild utredare att lämna förslag till lagreglering av skydd för den personliga integriteten i arbetslivet (dir. 2006:55), och utredningen har nyligen lagt fram betänkandet Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44). I betänkandet föreslås en ny lag med bestämmelser om arbetsgivares övervaknings- och kontrollåtgärder av arbetstagare och vissa andra personkategorier. I lagförslaget ingår bland annat bestämmelser som innebär att drogtest bara ska vara tillåtet om det sker för ett berättigat ändamål och framstår som ett godtagbart ingrepp i arbetstagarens personliga integritet i förhållande till det ändamål som motiverat åtgärden. Som berättigat ändamål anges bland annat att bedöma tillståndet hos sådana arbetstagare som har eller avses få sådana arbetsuppgifter där drogpåverkan i arbetet medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö och egendom.

Arbetsdomstolen har tidigare prövat frågan om tillåtlighet av drogtest (se bland annat AD 1991 nr 45, AD 1998 nr 97 och AD 2001 nr 3). Arbetsdomstolen har därvid uttalat att drogtestning generellt sett inte kan anses stå i strid med artikel 8 punkten 1 i den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen). Sådan testning kan dock under särskilda omständigheter vara konventionsstridig och därmed stridande mot svensk lag. Av betydelse är under vilka omständigheter testningen sker. Parter kan genom kollektivavtal, enskilt anställningsavtal eller i annan form överenskomma om rätt för arbetsgivare att genomföra drogtest och ett avtal härom har i princip giltig verkan. Detta innebär bland annat att en arbetstagares vägran att underkasta sig provtagning i enlighet med det avtalade åtagandet kan utgöra ett avtalsbrott och saklig grund för uppsägning. Har någon uttrycklig överenskommelse inte träffats i saken, vare sig som kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal, kan arbetsgivaren ändå ha rätt att kräva att arbetstagaren underkastar sig drogtest som en följd av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. En sådan rätt förutsätter att arbetsgivaren inte överskrider gränserna för sin arbetsledningsrätt genom att utöva den i strid mot lag och god sed på arbetsmarknaden. Vid bedömningen av om arbetsgivarens beslut om drogtest strider mot god sed på arbetsmarknaden har i praxis gjorts en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att drogtesta arbetstagaren och arbetstaga-

rens intresse av att värna om sin personliga integritet. Intrånget i arbetstagarrens personliga integritet måste stå i rimlig proportion till det intresse arbetsgivaren vill tillgodose.

Har bolaget brutit mot det lokala kollektivavtalet om alkohol genom att kräva att arbetstagarna ska underkasta sig kundföretagets alkoholtester?

Som redovisats i det föregående kan parter genom kollektivavtal träffa överenskommelser om en arbetsgivares rätt att genomföra drogtester. I målet är ostridigt att bolaget och förbundet har träffat ett kollektivavtal om hantering och rutiner av alkohol i bolagets fordon.

Förbundet har gjort gällande att parterna genom det lokala kollektivavtalet träffat ett exklusivt kollektivavtal, dvs. ett avtal som medför att bolaget är förhindrat att genomföra alkoholkontroll på något annat sätt än genom just fordonsmonterade alkoholåsar. Genom att, trots detta avtal, kräva att bolagets chaufför ska underkasta sig alkoholkontroller hos kunden Ferruform har bolaget, enligt förbundets uppfattning, gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott.

Arbetsgivarparterna har bestritt att det ifrågavarande kollektivavtalet är exklusivt. Eftersom kollektivavtalet enligt arbetsgivarparternas uppfattning inte utesluter andra kontrollmetoder än alkoholåsar bestrider de även att något kollektivavtalsbrott har begåtts.

Arbetsdomstolen har härvid att ta ställning till den närmare innebörden av det av parterna träffade kollektivavtalet.

Gemensam partsavsikt?

S.R., tidigare förbundsjurist på förbundet, har uppgett bland annat följande. Förbundet tog initiativ till kollektivavtal om alkoholåsar som en reaktion på att det bland många åkeriföretag förekom kontrollmetoder av olika slag. Förbundet hade ett intresse av att skapa en enhetlighet bland de kontrollmetoder som förekom i syfte att utforma kontroller som var rättssäkra och som inte kränkte medlemmarnas integritet mer än nödvändigt. Förbundets ambition var att i avtalen tydligt ange vilka kontrollmetoder som var tillåtna med den följd att övriga kontrollmetoder blev otillåtna. Parterna i avtalet hade inte några djupa diskussioner om detta men enligt förbundets uppfattning åtog sig bolaget genom avtalet att inte genomföra andra alkoholtester än de som anvisades däri.

Före detta åkerichefen B.P., som undertecknade avtalet för bolagets räkning, har i förhör bekräftat att avtalet tillkom på initiativ av förbundet. Han har uppgett att bolaget hade ett intresse av att tillmötesgå förbundets begäran om att reglera användningen av alkoholåsar eftersom bolaget ville installera alkoholåsar och var angeläget om att göra det på sätt som bidrog till att upprätthålla goda relationer med förbundet. Han har också uppgett att det aldrig var någon diskussion mellan parterna om att avtalet exklusivt skulle reglera när alkoholtester fick göras.

Av utredningen framgår att förbundet internt hade ambitionen att andra metoder för alkoholkontroll än alkoholåsar skulle vara uteslutna. Mot arbetsgivarparternas

bestridande finner emellertid Arbetsdomstolen inte visat att detta varit en gemensam partsavsikt.

Ordalydelsen

Frågan är då vilken ledning kollektivavtalets ordalydelse och innehåll i övrigt kan ge i tolkningsfrågan.

Av kollektivavtalets rubrik framgår att avtalet är en överenskommelse om hantering och rutiner av alkolås i företagens fordon. Vidare följer av kollektivavtalets § 3 att syftet med avtalet är att under bevarande av skyddet för de anställdas integritet uppnå största möjliga trafiksäkerhet genom att eliminera förutsättningarna för att personal som framför fordon i trafik är påverkade av alkohol. Enligt avtalets § 2 har bolaget för avsikt att montera alkolås i samtliga bilar med en totalvikt överstigande 3,5 ton så snart som möjligt, dock senast den 31 december 2006. I övrigt innehåller avtalet bestämmelser om bland annat rutiner kring hanteringen av alkolåsen.

Arbetsdomstolen finner att avtalstexten inte innehåller någon uttrycklig bestämmelse av vilken det framgår att bolaget förbundit sig att använda endast fordonsmonterade alkolås som kontrollmetod. Det framgår inte heller på annat sätt av innehållet i avtalstexten att det, som förbundet påstår, skulle vara fråga om en exklusiv reglering av metoder för alkoholkontroll vid bolaget. Enligt Arbetsdomstolens mening går det således inte att av avtalets ordalydelse utläsa att kontroller hos kundföretag är uteslutna.

Sammanfattande bedömning av kollektivavtalets innebörd och frågan om kollektivavtalsbrott

Vid en samlad bedömning av det ovan anförda finner Arbetsdomstolen inte visat att parterna genom det lokala kollektivavtalet har träffat en överenskommelse innebärande att alkoholkontroll får ske endast genom utandningsprov i fordonsmonterade alkolås. Eftersom det lokala kollektivavtalet inte utesluter andra kontrollmetoder än alkolås, har bolaget inte gjort sig skyldigt till något brott mot detta avtal genom att kräva att bolagets chaufförer vid arbete på Ferruforms område ska delta i slumpvisa alkotester. Vid detta förhållande kan förbundets skadeståndsyrkanden inte bifallas på denna grund.

Har bolaget, genom att kräva att arbetstagarna ska underkasta sig kundföretagets alkoltester, utnyttjat sin arbetsledningsrätt i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden och därigenom brutit mot transportavtalet?

Eftersom Arbetsdomstolen kommit fram till att kollektivavtalet om alkolås inte hindrar användningen av andra kontrollmetoder uppkommer frågan om bolaget – då någon kollektivavtalsreglering av användning av andra kontrollmetoder inte finns – med stöd av arbetsledningsrätten har haft rätt att kräva omtvistad testning.

Förbundet har gjort gällande att det av en dold klausul i transportavtalets § 1 följer att arbetsledningsrätten inte får utövas i strid med lag och god sed på

arbetsmarknaden och att bolaget brutit mot denna bestämmelse eftersom bolagets intresse av att alkoholtesterna utförs inte väger tyngre än arbetstagarnas intresse av att slippa utsättas för integritetskränkande tester.

Arbetsgivarparterna har bestritt att det av transportavtalet följer att arbetsledningsrätten inte får utövas i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden och hävdar att i vart fall väger bolagets intresse av att testerna utförs tyngre än arbetstagarnas intresse av att slippa delta i testerna. Arbetsgivarparterna menar att bolaget därför inte kan anses ha utövat sin arbetsledningsrätt i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden.

Av 1 § Transportavtalet framgår bland annat följande.

”Med iakttagande av lag och av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetstagare samt att använda arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.”

Av Arbetsdomstolens rättspraxis framgår att arbetsgivarens fria beslutanderätt inte får utövas på ett godtyckligt eller annars otillbörligt sätt (se t.ex. AD 1967 nr 26). Detta brukar också uttryckas så att ett arbetsledningsbeslut inte får stå i strid med lag och goda seder (se t.ex. AD 1983 nr 46). En utgångspunkt är alltså att arbetsledningsrätten ska utövas under iakttagande av lag och god sed på arbetsmarknaden. Vid bedömningen av om kravet på deltagande i de omtvistade alkoholtesterna har skett under iakttagande av lag och god sed på arbetsmarknaden måste en avvägning mellan parternas intressen göras. Intrånget i arbetstagarnas personliga integritet måste med andra ord stå i rimlig proportion, vilket också följer av Europakonventionens artikel 8, till det intresse arbetsgivaren vill tillgodose.

Intresseavvägning

Arbetsdomstolen har således att göra en avvägning mellan bolagets intresse av att alkoholtesterna utförs och arbetstagarnas intresse av att slippa utsättas för testerna. Vid den avvägningen bör särskilt beaktas bolagets intresse av att testning sker, graden av integritetskränkning för arbetstagarna samt omständigheterna kring hur testningen genomförs.

I målet är ostridigt att de aktuella testerna är en följd av en koncernövergripande alkohol- och drogpolicy inom Scania-koncernen, som bolagets kund Ferruform ingår i. Enligt policyn ska bland annat alkoholtester ske slumpvis av inpasserande förare. Det är vidare utrett att alkoholkontrollerna har införts i syfte att minimera risken för att det framförs fordon av alkoholpåverkade förare. Det är vidare utrett att de transporter som sker till och från Ferruform avser tunga transporter med lastbil med släp. Enligt Arbetsdomstolens mening är verksamheten av sådan beskaffenhet att Ferruforms krav på nykterhet bland lastbilchaufförerna bärs upp av ett starkt säkerhets- och skyddsintresse (jfr AD 1991 nr 45, AD 1998 nr 97 och AD 2009 nr 36).

Den intresseavvägning som ska göras är emellertid mellan arbetstagarnas intresse och arbetsgivarens, DHL:s, intresse av att testningen sker. I den delen har DHL anfört att bolaget accepterat Ferruforms krav på alkoholtestning, dels

på grund av att DHL självt har ett intresse av att säkerställa att det bland chaufförerna råder nykterhet, dels på grund av att DHL skulle förlora Ferruform som kund om Ferruforms krav på testning inte tillgodoses. Med hänsyn till den verksamhet som DHL bedriver – dvs. att leverera varor till och från andra företag – måste bolaget enligt Arbetsdomstolens mening ha rätt att beakta inte bara det egna bolagets intressen utan även kundföretagens intressen, som i detta fall innefattar ett tungt vägande säkerhetsintresse.

Genom förhören med arbetstagarna har följande framkommit. De berörda chaufförerna har upplevt ett obehag av testningen. Flera av chaufförerna har känt sig utpekade som tillhörande en yrkesgrupp med alkoholproblem. De har förklarat att de i och för sig är villiga att underkasta sig den alkoholkontroll som sker genom alkolås men motsatt sig utandningsprov hos kundföretaget eftersom den kontrollmetoden utgör en större integritetskränkning än utandningsprov i alkolås. Skälet för det är bland annat att de måste gå ur sitt fordon och testa sig i ett särskilt rum.

Arbetsdomstolen utgår i sin bedömning från att arbetstagarna upplevt ett obehag och en kränkning av den testning som sker hos Ferruform.

Beträffande omständigheterna kring hur testningen genomförs finner Arbetsdomstolen utrett att den av Ferruform valda testmetoden är en vedertagen kontrollmetod som också används inom andra transportverksamheter. Genom förhören med säkerhetschefen R.S. har det framkommit att urvalet av vilka chaufförer som ska blåsa är slumpmässigt, att själva testningen sker i ett avskilt rum innanför entrévakten samt att testningen tar några minuter och att hanteringen av testresultatet sker på ett sådant sätt att en begränsad personkrets får del av det. Av förhör med arbetstagarna har även framkommit att vakterna inte ställer den kontrollfråga som enligt testinstruktionen ska ställas, nämligen om chauffören nyligen har ätit, druckit eller rökt. Vid en samlad bedömning tycks emellertid den valda testmetoden och genomförandet av testet ske på ett sätt som säkerställer att den enskildes integritet skyddas i så stor utsträckning som möjligt. Alkoholtestningen kan enligt Arbetsdomstolens mening i sig inte anses utgöra ett särskilt stort ingrepp i arbetstagarnas personliga integritet. Genomförandet av testet har enligt Arbetsdomstolens mening, trots att kontrollfrågan inte ställs, skett på ett sätt som från den enskildes synpunkter rimligen borde vara godtagbart.

Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att bolaget haft ett berättigat intresse av att acceptera Ferruforms policy att slumpvis alkoholtesta förare som kommer in på fabriksområdet och att detta intresse vägt tyngre än arbetstagarnas intresse av skydd för sin personliga integritet. Den valda testmetoden kan enligt Arbetsdomstolens bedömning inte anses stå i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden.

Sammanfattande bedömning

Vid den bedömning som Arbetsdomstolen nu har gjort – dvs. att bolaget inte kan anses ha utövat sin arbetsledningsrätt i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden – saknas anledning att ta ställning till frågan om det av transportavtalets § 1 är möjligt att utdöma skadestånd på grund av att arbetsledningsrätten utövats i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden.

Vid detta förhållande kan förbundets skadeståndsyrkanden inte bifallas på den grunden att bolagets krav att arbetstagarna skulle genomgå alkoholtest inneburit ett brott mot transportavtalet.

Brott mot personuppgiftslagen

Arbetsdomstolen övergår här efter till bedömning av frågan om bolaget brutit mot personuppgiftslagen.

Förbundet har härvid gjort gällande att med personuppgiftsbehandling avses att chaufförerna lämnar ifrån sig sin utandningsluft, att Ferruforms vakter noterar datum, klockslag, registreringsnummer och testresultat, samt den filmövervakning som sker av Ferruforms entrégrind. Trots att det är Ferruform som utför den aktuella behandlingen av personuppgifter ska DHL, enligt förbundet, stå till svars här för eftersom det är DHL som med stöd av sin arbetsledningsrätt krävt att arbetstagarna deltar i alkoholtesterna.

Bolaget har bland annat invänt att det inte är fråga om personuppgifter i personuppgiftslagens mening samt att det inte sker någon personuppgiftsbehandling i den mening som avses i den lagen eftersom det är fråga om manuell behandling och att uppgifterna inte ingår i, och inte är avsedda att ingå i, en strukturerad samling av personuppgifter, som är tillgängliga för sökning eller sammanställning enligt särskilda kriterier.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Med behandling i personuppgiftslagens mening avses enligt dess 3 § varje åtgärd eller serie av åtgärder som vidtas i fråga om personuppgifter, till exempel insamling, registrering, organisering, lagring, bearbetning eller ändring, återvinning, inhämtande, användning, utlämnande genom översändande, spridning eller annat tillhandahållande av uppgifter, sammanställning eller samkörning, blockering, utplåning eller förstöring. Med personuppgifter avses, enligt samma bestämmelse, all slags information som direkt eller indirekt kan hänföras till en fysisk person som är i livet.

För att en behandling av personuppgifter över huvud taget ska falla in under lagens tillämpningsområde krävs enligt 5 § personuppgiftslagen att behandlingen helt eller delvis är automatiserad, alternativt att de behandlade personuppgifterna ingår i, eller är avsedda att ingå i, en strukturerad samling av personuppgifter, som är tillgängliga för sökning eller sammanställning enligt särskilda kriterier.

Datum, klockslag, registreringsnummer och testresultat skulle sammantaget kunna vara personuppgifter eftersom registreringsnumret möjliggör identifiering av chauffören till exempel med hjälp av DHL:s tjänstgöringslistor. Det har emellertid i målet framkommit att uppgifterna från en alkoholtestning endast innehåller datum, klockslag och resultat samt endast antecknas på ett papper för att därefter sättas in i en pärm. Det har inte framkommit att pappret sätts in i någon annan ordning än kronologisk ordning. Behandlingen är alltså inte automatiserad. Oavsett om uppgifterna är personuppgifter eller inte enligt personuppgiftslagens mening, ingår dessa inte i, eller är avsedda att ingå i, en strukturerad samling av personuppgifter, som är tillgängliga för sökning eller sammanställning enligt särskilda kriterier. Det innebär enligt Arbetsdomstolens mening att personuppgiftslagen, i enlighet med vad som anges i 5 § den lagen, inte är tillämplig i detta fall.

Vid den bedömning som nu gjorts saknas anledning att gå in på frågorna om muntliga uppgifter vid alkoholtestning utgör personuppgiftsbehandling och om DHL ska hållas ansvarigt enligt personuppgiftslagen, trots att det är Ferruform som utför den aktuella behandlingen av personuppgifter. När det gäller filmövervakningen vid entrégrindarna, har inte annat framkommit än att den saknar samband med alkoholtestningen.

Förbundets skadeståndsyrkanden kan sammanfattningsvis inte heller bifallas på den grunden att bolaget brutit mot personuppgiftslagen.

Sammanfattning beträffande skadeståndsyrkandena

Arbetsdomstolen har således funnit att bolagets krav att arbetstagarna skulle genomgå alkoholtest hos en av bolagets kunder inte inneburit ett brott mot det lokala kollektivavtalet om hantering och rutiner av alkohol i företagets fordon, mot transportavtalet eller mot personuppgiftslagen. Förbundets yrkanden om skadestånd till förbundet och till de enskilda arbetstagarna kan därför inte bifallas.

Fastställsetalan

Av 4 kap. 6 § arbetstvistlagen följer att talan som inte innefattar yrkande att motparten ska förpliktas att fullgöra eller underlåta något, dvs. en fastställsetalan, ska avvisas, om det inte är av avsevärd betydelse för käranden eller den för vilken organisation för talan att talan prövas. Arbetsdomstolen har i anslutning till denna bestämmelse i flera avgöranden uttalat att en fastställsetalan har betydelse för en part först om det finns anledning anta att en bifallande dom kommer att antingen direkt påverka motpart i det rättsliga handlandet i förhållande till parten eller bli direkt avgörande vid en senare talan, som innefattar yrkande att motparten ska förpliktas fullgöra eller underlåta något (se bland annat AD 1992 nr 134).

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att förbundets medlemmar inte är skyldiga att underkasta sig medicinska undersökningar (alkoholtester) som utförs av bolagets kund Ferruform. Förbundet har anfört att bolaget har hotat arbetstagarna med uppsägning, om de inte underkastar sig kundföretagets

alkoholtester, och menar därför att – såsom dess talan får förstås – en bifallande dom skulle bli direkt avgörande vid en senare uppsägningstvist.

Arbetsgivarparterna har yrkat att fastställsetalan ska avvisas och som skäl härför anfört att en prövning av fullgörelseyrkandet innebär att samtliga grunder kommer att prövas och att det därför inte är av avsevärd betydelse för förbundet eller dess medlemmar att pröva fastställsetalan. Mot detta har förbundet invänt att grunden för fullgörelseyrkandena är brott mot kollektivavtalen och brott mot personuppgiftslagen medan grunden för fastställsetalan är att krav på deltagande i alkoholtester utgör ett brott mot de enskilda anställningsavtalen.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är förhållandena vid talans väckande som normalt blir avgörande för bedömningen av om en fastställsetalan ska tillåtas. Fråga är om en bifallande dom såvitt avser fastställsetalan i en eventuell senare uppsägningstvist direkt kan komma att påverka motparten i det rättsliga handlandet dem emellan eller om den kan komma att bli direkt avgörande vid en senare talan från arbetstagar-sidan. Oavsett hur det förhåller sig med det, är det emellertid inte nu fråga om någon uppsägningssituation än mindre fråga om att arbetstagar-sidan kommer att väcka någon talan av detta slag. Arbetsdomstolen har visserligen i många fall ansett det motiverat med en vid tillämpning av bestämmelsen. I förevarande fall, då den fråga som förbundet önskar få klarlagd genom sitt fastställsetalyrkande avser en framtida, hypotetisk situation, anser Arbetsdomstolen inte att ett sådant fastställsetaintresse som avses i lagens mening föreligger. Enligt Arbetsdomstolens mening kan det alltså inte anses vara av avsevärd betydelse för förbundet att få fastställsetalan prövad (jfr t.ex. AD 1991 nr 4 och AD 1995 nr 127). Förbundets fastställsetalyrkande ska därför avvisas.

Rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att förbundets fastställsetalyrkande ska avvisas och dess talan i övrigt avslås. Förbundet ska därför som förlorande part förpliktas att ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Förbundet har vitsordat arbetsgivarparternas ersättningsyrkanden.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avvisar Svenska Transportarbetareförbundets fastställsetalan.
2. Arbetsdomstolen avslår Svenska Transportarbetareförbundets talan i övrigt.

3. Arbetsdomstolen förpliktar Svenska Transportarbetareförbundet att ersätta Biltrafikens Arbetsgivareförbund och DHL Freight (Sweden) AB för deras rättegångskostnader med 477 857 kr, varav 450 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Ulla Erlandsson, Berndt Molin, Claes Frankhammar, Gabriella Forssell, Carina Lindberg (skiljaktig) och Staffan Holmertz (skiljaktig).

Sekreterare: Malin Broman Lindfors

Domsbilaga 1
i mål nr A 200/11

Ledamoten Carina Lindbergs skiljaktiga mening

Jag anser till skillnad mot majoriteten att DHL utövat arbetsledningsrätten i strid med lag och god sed och därmed brutit mot transportavtalet

Beträffande omständigheterna kring hur testningen genomförts finner jag att testerna utförts på ett icke tillförlitligt sätt och på ett sätt som kränkt chaufförernas integritet mer än nödvändigt.

Av utredningen i målet har framkommit att väktarna inte följt den manual som medföljer alkomätarna. Av de förhör som hållits med flera chaufförer har bland annat framgått att de väktare som utfört testerna inte i något fall ställt kontrollfrågor till den som skall testas om han/hon ätit eller druckit något under de senaste 15 – 20 minuterna och om rökning skett de senaste 2 minuterna. Testningen kan därmed inte anses ha skett på ett rättssäkert sätt. Av förhören har vidare framkommit att testningen utförts i ett rum där en kamera stod uppställd som var riktad mot provtagaren. Några chaufförer har vittnat om att de känt obehag inför detta och undrat om de blivit filmade. Att testningen utförts under dessa omständigheter har arbetstagarna upplevt som integritetskränkande.

AD har i tidigare domar avseende tillåtligheten av drogtest uttalat att något generellt förbud mot drogtest inte kan utläsas ur Europakonventionens artikel 8 p , men att drogtest under särskilda omständigheter kan vara konventionsstridig och stridande mot svensk lag (AD 1991 nr 45, AD 1998 nr 97 och AD 2001 nr 3). AD slår fast att det är av betydelse under vilka omständigheter testning sker.

Jag delar majoritetens uppfattning om att arten av den verksamhet som bolaget bedriver, framförande av tunga fordon, innebär att bolagets intresse av alkotestning väger synnerligen tungt. Förutsatta att testningen utförs på ett rättssäkert sätt och under godtagbara omständigheter kan testningen således vara godtagbar.

Genom att ställa krav på alkoholtestning av arbetstagarna som utförts på ett icke tillförlitligt sätt och under omständigheter som upplevts som integritetskränkande anser jag att DHL har utövat arbetsledningsrätten i strid med § 1 i transportavtalet.

I övriga frågor är jag ense med majoriteten.

Domsbilaga 2
i mål A 200/11

Ledamoten Staffan Holmertz skiljaktiga mening

Jag anser till skillnad mot majoriteten att DHL utövat arbetsledningsrätten i strid med lag och god sed och därmed brutit mot transportavtalet.

Privatanställdas integritet saknar generellt lagskydd i Sveriges grundlagar. Europakonventionen har däremot i ett flertal fall ansetts tillämplig i arbetsrättsliga förhållanden mellan privata rättssubjekt.

En drogtest är en medicinsk undersökning. Normalt brukar man anse tvångsvisa medicinska undersökningar som ingrepp i den personliga integriteten i den mening som avses artikel 8.1 i Europakonventionen. I det nu aktuella fallet finns hot om att man som anställd kan mista arbetet om man inte underkastar sig den medicinska undersökningen. Denna repressalie är sådant tvång som medför att åtgärden medför ingrepp i den personliga integriteten i den mening som avses i Europakonventionens artikel 8. Fråga är då om denna kränkning av den personliga integriteten legitimeras av undantagsreglerna i artikel 8 dvs. om åtgärden haft sådant stöd av lag som krävs enligt artikel 8.2.

Domstolens majoritet prövar överhuvudtaget inte om det föreligger stöd av lag enligt Europakonventionens artikel 8.2. Majoritetens redovisning av ett ännu inte genomfört utredningsförslag, där enligt utredningens förslag frågan skulle ha reglerats i lag, tyder mer på att det i vart fall som i det aktuella fallet med dess särskilda omständigheter inte finns sådant stöd i lag som krävs enligt Europakonventionen.

Vid prövning av om lagstöd föreligger har Europadomstolen uttalat att arbetsledningsrätten reglerad i svenska kollektivavtal innebär att det i Sverige, med den tillämpning kollektivavtalen har för att reglera förhållandena på arbetsmarknaden, normalt finns sådant stöd av lag som krävs enligt artikel 8.2.

Det som är speciellt med det nu aktuella fallet är att tvånget till medicinsk undersökning inte uppkommer ur arbetsgivarens arbetsledningsrätt utan genom att en tredje helt från arbetstagaren fristående part, med vilken endast arbetsgivaren har avtalsförbindelse, beslutar om och genomför den åtgärd som medför ingrepp i den personliga integriteten. Arbetsgivaren har alltså utan stöd av några som helst delegations- eller fullmaktbestämmelser i kollektivavtalet delegerat sin rätt att utöva arbetsledningsrätten.

I Sverige har den fackliga organisationens rätt att genom medbestämmandelagens förhandlingsregler och rätten att genom stridsåtgärder tvinga fram

skyddsföreskrifter i kollektivavtal till den anställdes förmån avgörande betydelse för det arbetsrättsliga systemets funktion.

Normalt skulle t.ex. en avgörande ändring av rutinerna för tvångsvis medicinsk undersökning som arbetsgivaren beslutade om vara underkastad förhandlingsreglerna enligt 11 § MBL, ett inflytande som helt saknas i det aktuella fallet. Det starka partsinflytandet med jämställda parter är sannolikt också anledningen till att Europadomstolen funnit att det kollektiva förhandlingssystemet i Sverige uppfyller konventionens krav på nödvändig lagreglering.

Det finns alltså en från staten fristående stark kontrollmakt, arbetstagarorganisationen, som skyddar arbetstagarens intresse. I det nu aktuella fallet saknas helt detta inflytande, eftersom tvångsåtgärden utföres av tredje part, helt fristående från förhållandet arbetsgivare/arbetstagare och utan fullmakt eller behörighet från parterna enligt kollektivavtalet. Att så helt undanta detta område från den avtalsslutande fackliga organisationens lagliga kontrollmakt medför att de nu påtvingade drogtesterna enligt min uppfattning inte faller inom området för arbetsledningsrätten eller i vart fall att lagkravet enligt Europakonventionen artikel 8.2 inte kan anses uppfyllt.

Det saknas således nödvändig laglig reglering i Sverige enligt Europakonventionens artikel 8.2 för de nu genomförda tvångsvisa medicinska undersökningarna. Redan på denna grund är åtgärden sådan att den kränker de berörda arbetstagarnas integritet på ett sätt som strider mot artikel 8 i Europakonventionen. Åtgärden skall därför som stridande mot lag anses bryta mot kollektivavtalets bestämmelser om lag och goda seder, och redan på den grunden anses kollektivavtalsstridig.

När det gäller den proportionalitetsbedömning som skall ske för att enligt Europakonventionen artikel 8.2 pröva om åtgärderna kan anses ha varit nödvändiga i ett demokratiskt samhälle, menar jag följande.

Jag anser att testerna utförts otillförlitligt. De har dessutom utförts så att de kränkt chaufförernas integritet i en omfattning som en medborgare inte är skyldig att tåla i ett demokratiskt samhälle. Av utredningen i målet har framkommit att väktarna inte följt den manual som medföljer alkomätarna. Av de förhör som hållits med flera chaufförer har bland annat framgått att de väktare som utfört testerna inte i något fall ställt kontrollfrågor till den som skall testas om han eller hon ätit eller druckit något under de senaste 15 – 20 minuterna och om rökning skett de senaste 2 minuterna. Testningen kan därmed inte anses ha skett på ett rättssäkert sätt.

Av förhören har vidare framkommit att testningen utförts i ett rum där en kamera stod uppställd som var riktad mot provtagaren. Några chaufförer har vittnat om att de känt obehag inför detta och undrat om de blivit filmade. Att

testningen utförts under dessa omständigheter har arbetstagarna upplevt som integritetskränkande.

Jag delar majoritetens uppfattning om att arten av den verksamhet som bolaget bedriver, framförande av tunga fordon, innebär att arbetsgivarens intresse av alkotestning väger synnerligen tungt. Om testen utförts av arbetsgivaren och på ett rättssäkert sätt och under godtagbara former kan testningen möjligen godtas.

Genom att ställa krav på alkoholtestning av arbetstagarna som utförts på ett icke tillförlitligt sätt och under omständigheter som upplevts som integritetskränkande anser jag att DHL har utövat arbetsledningsrätten i strid med § 1 i transportavtalet.

I övriga frågor är jag ense med majoriteten.