

Stockholm 1 februari 2025

Slumpmässig drogtest

Motionär: Hector Riveros

Ärende: Slumpmässig drogtest.

Bakgrund: Drogtest.

MTR utövar fortlöpande slumpmässiga drog och alkotester bland personalen. Det bör betonas att det är stor skillnad mellan alkotest och drogtest.

Alkoholtest säger bara om man är alkoholpåverkad eller ej; man erhåller svar direkt samt ingen mer info erhålls av detta; men salivtest skickas till ett laboratorium där vi saknar kontroll över vad för typ av information som hämtas från salivtestet som görs. Alltså dörren är helt öppet för manipulation, utdrag av annan typ av information än det som står i dokumentet, förväxling, bevis inplantering, kartläggning om den personliga DNA, etc; vilket utgör ett grovt integritetsbrott och en möjlighet att denna typ av info används mot oss; exempelvis upptäck av benägenhet av visa sjukdomar som kan kosta företaget pengar i framtiden och som företaget vill undkomma och därmed ser till att sparka berörd via lagliga eller olagliga metoder med fackets stöd.

Var och en är enligt svensk grundlag samt Sveriges internationella åtaganden skyddade mot betydande intrång i den personliga integriteten. Vad större intrång i den personliga integriteten än att ta del av vår DNA?

Under vilka omständigheter som drogtestar får utföras hittar man bl.a i ADs fall 1991 nr 45 som tilldelat arbetsgivaren en principiell rätt att genomföra drogtest under **vissa omständigheter**; man hittar även i ADs rättsfallet AD 2009 nr 36 att där har Arbetsdomstolen sammanfattats rättsläget vad gäller drogtestar i arbetslivet och där drogtestning på arbetsplatsen har i sig inte ansetts strida mot Europakonventionen **men sådan testning kan under vissa omständigheter anses konventionsstridig och därmed inte vara tillåten (artikel 8 punkt 1 europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna)**. Med andra ord så är det inte tillåtet att fritt fram teckna kollektivavtal om slumpmässiga fortlöpande; grovt integritetskränkande drogtestar där t.o.m vår DNA kan kartläggas. Om en drogtest ska kunna utföras så måste ett konkret misstanke finnas vilket saknas i slumpmässiga drogtestar. Testet skall kunna skickas till ett laboratorium först efter att en snabb test visat positiv då dessa inte är 100% förlitliga dock utgör en pekvisning.

Testerna kan antingen ske på förekommen anledning, t.ex. när arbetsgivaren har skäl att misstänka att en arbetstagare är påverkad av droger på arbetsplatsen eller genom slumpmässiga tester. Det ska dock alltid göras en intresseavvägning mellan; å ena sidan, arbetsgivarens intresse av att säkerställa att arbetstagarna inte är påverkade av narkotika på arbetsplatsen och å andra sidan, arbetstagarnas intresse av att värna sin personliga integritet.

En integritet som facket är skyldig att värna om och därmed kan inte teckna kollektivavtal om rätt att inskränka den och via detta tvinga hela kollektivet att utsättas för detta. Arbetsgivaren måste således alltid göra en prövning om man har tillräckligt tungt vägande skäl för att kräva att en arbetstagare, eller grupp av arbetstagare, är skyldiga att underkasta sig sådana tester.

Det som får betydelse för om drogtestar på arbetsplatsen anses tillåten eller inte är under vilka omständigheter testningen sker. Sådana omständigheter kan exempelvis vara arbetsgivarens intresse av att göra testningen (varför?), omfattningen av ingrepp i arbetstagarens integritet (hela vår DNA ställs till förfogande vid salivtest som skickas till en laboratorium där vi saknar insyn om vilken typ av information som inhämtas), se AD 1998 nr 97. Testningen måste alltså vara ändamålsenligt, vilket beroende på situationen kan stå över arbetstagarens rätt till integritet (om skälig misstanke finns). En arbetsgivare, oavsett överenskommelse, måste alltså ha ett skäl till att drogtesta sina anställda. Detta giltiga skäl saknas i hävdande – Slumpmässiga tester -.

Notera även att arbetsmiljölagen ställer krav på att arbetsgivaren ska säkerställa en säker arbetsmiljö för arbetstagaren (3 kap. 2 och 2 a § arbetsmiljölagen). Detta kan innebära att arbetsgivaren kan utföra medicinska kontroller av arbetstagaren så som drogtestning, **om det anses motiverat för att kunna säkerställa en säker arbetsmiljö (AFS 2019:3)**; vilket en slumpmässig drogtest saknar förankring i och därmed saknar tillämpningsmotivation då ingen specifik misstanke om drogmissbruk framställts.

Om det anges i ett kollektivavtal, anställningsavtal eller annan överenskommelse att arbetsgivaren har rätt att utföra drogtestar så är avtalet som utgångspunkt giltigt. **Så länge inte avtalet i övrigt strider mot lag eller god sed på arbetsmarknaden** vilket slumpmässiga drogtestar gör.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt innebär att arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet på arbetsplatsen. Detta kan innefatta rätt att vidta kontrollåtgärder så som exempelvis drogtestning. **Gränsen för arbetsgivarens kontrollåtgärder sätts i huvudsak med hänsyn till arbetstagarens integritet. Arbetsledningsrätten får inte heller strida mot lag eller god sed.**

Testningen ska genomföras så att det utgör en sådan liten kränkning av arbetstagarnas personliga integritet som möjligt och i enlighet med rådande riktlinjer för drogtestning i arbetslivet; vilket skickande av test till ett laboratorium inte uppfyller. Se AD 2023 nr 75, AD 2009 nr 36, AD 2001 nr 3, AD 1998 nr 97, AD 1991 nr 45.

Jag yrkar att:

1-Att Klubb111 styrelse publicerar en kommuniqué om ärende och förtydligar vad som gäller (enligt lag och inte efter egen fantasi som det är bruklig).

2-Att det redovisas om det verkligen har funnits någon/gra fackligaförtroendevalda med förhandlingsmandat som pga grov ignorans i vad som ämnet omfattas av; tecknat ett kollektivavtal som grovt inskränker vår integritet och som dessa saknar rätt att teckna. Det bör betonas att en kollektivavtalsdel som bringar sämre villkor än vad lagen tilldelar arbetstagarna är ogiltig i den berörda delen samt att det är lagstiftat om att arbetsrätten ALLTID ska tolkas till arbetstagarens fördel.

3-Att klubbstyrelsen svarar mig skriftligt utan dröjsmål direkt efter att motionen behandlats av medlemsmötet.

4-Att motionen delas ut till alla närvarande vid berört medlemsmöte i pappersformat då den här motionen ska behandlas; detta i sitt originalskick, kravet ställer jag pga tidigare händelser då mina motioner medvetet har styckats och budskapet därmed grovt förvrängt och påverkat resultatet.

Svar från Klubbstyrelsen

- 1. Klubbstyrelsen bifaller attsats nr 1 och avser att informera medlemmarna om vad som gäller angående drogtesterna i tunnelbanan.**
- 2. Klubbstyrelsen anser attsats nr 2 vara besvarad, och svarar trots de antydningar från motionären som kommer med grova och falska påståenden om grov ignorans från förtroendevalda att det inte finns något kollektivavtal som klubben har tecknat med MTR när det gäller drogtester.**
- 3. Klubbstyrelsen anser attsats nr 3 vara besvarad och menar att alla svar när motioner behandlas på medlemsmöte skickas till de berörda motionärerna.**
- 4. Klubbstyrelsen avslår attsats nr 4. Klubben har slutat distribuera allt underlag till styrelse- och medlemsmöten i pappersformat. Underlag finns tillgängligt på vår hemsida samt på plats i form av att vi visar allt material på skärmen och vi går igenom det grundligt. Vi lämnar alltid tid att gå igenom allt och svara på eventuella frågor innan mötet fattar beslut. Vi anser att motionären spekulerar igen när det gäller hans motioner och behandlingen av dem. Vi behandlar alltid alla motioner som inkommer till klubben med respekt, oavsett vad klubbstyrelsen anser om de aktuella motionerna.**

Med vänliga hälsningar
Klubbstyrelsen