

An aerial photograph of a vast forest with a white rectangular box in the center. The box contains the logo for NORDIA, which includes the word 'NORDIA' in large, bold, dark blue letters and the text 'SWEDEN • NORWAY • DENMARK • FINLAND • LAW' in smaller, grey letters below it.

N O R D I A

SWEDEN • NORWAY • DENMARK • FINLAND • LAW

Alkohol- och drogmissbruk på arbetsplatsen

2026-05-19

Sant eller falskt?

- "Den som är berusad på jobbet kan man säga upp"
- "Narkotika behandlas strängare än alkohol inom arbetsrätten"
- "Om den anställde vägrar gå på behandling slipper arbetsgivaren rehabiliteringsansvaret"

Den centrala frågan

- Är misskötsamheten orsakad av en sjukdom?
- Om ja:
 - vilket förstärkt skydd har arbetstagaren?
 - vilket rehabiliteringsansvar har arbetsgivaren?
- Om nej:
 - ”vanlig” prövning enligt 7 § LAS

Centrala lagrum

- LAS 7 § – sakliga skäl för uppsägning
- LAS 7 § 4 st. – tvåmånadersregeln
- LAS 18 § – avskedande ("grovt åsidosatt sina åligganden")
- AML 3 kap. 2 a § – arbetsanpassning och rehabilitering
- SFB 30 kap. 6 a § – arbetsgivarens rehab-ansvar mot FK
- RF 2 kap. 6 §, LOA 30 § – testning av offentliganställda

Skyldighet att agera

- Arbetsgivarens skyldighet att agera:
 - AML 3:2 – allmän skyldighet
 - vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall
 - AML 3:2 a – systematiskt arbetsmiljöarbete:
 - proaktivt: policy, rutiner, utbildning
 - reaktivt: agera vid konkret misstanke
 - Avlägsna påverkad arbetstagare vid säkerhetsrisk
- Kollegans roll:
 - AML 3:4 – skyldighet att larma vid omedelbar och allvarlig fara

Drogtestning

- Privat sektor:
 - arbetsledningsrätten → testning möjlig om sakligt motiverad och proportionerlig
- Offentlig sektor:
 - RF 2:6 – skydd mot påtvingade kroppsliga ingrepp
 - LOA 30 § – begränsat lagstöd för vissa hälsoundersökningar
 - kräver lag-/avtalsstöd och reellt samtycke

Rätt att vägra drogtestning?

- AD 1998 nr 97 – lokalvårdare vid kärnkraftverk:
 - narkotikatest godtas – starkt säkerhetsintresse
 - alkoholtest underkänns – ej adekvat metod
- AD 1991 nr 45 – ställningsmontörer:
 - testkrav ok, uppsägning underkänd – ingen betänketid
- AD 2002 nr 51 – busschaufför:
 - vägran att testa → inte saklig grund, rehab borde utretts

Rätt till lön vid påverkan?

- Rätt till lön kräver:
 - att arbetstagaren står till förfogande och kan utföra arbete
- AD 2024 nr 46 – VS-montör:
 - positiva drogtester (THC, kokain)
 - positivt test → anta påverkan tills negativt test
 - arbetstagaren stod inte till förfogande
 - ingen rätt till lön
 - ingen omplaceringsplikt när lämpliga uppgifter saknades

Sjukdomsbegreppet som vattendelare

- Ingen principiell skillnad alkohol/narkotika
- Frågan är: har missbruket sjukdomskaraktär?
- Om ja, och sjukdomen förklarar misskötsamheten: förstärkt anställningsskydd ("immunitet" mot uppsägning)

Det förstärkta anställningsskyddet

- Så länge:
 - sjukdomen förklarar misskötsamheten
 - rehab-möjligheter inte är uttömda
 - omplacering inte är seriöst prövad
 - normalt ingen saklig grund för uppsägning
- Gäller bara förhållanden som orsakas av sjukdomen
- Tre krav innan uppsägning vid sjukdom:
 - stadigvarande väsentlig nedsättning (medicinskt konstaterad)
 - uttömda rehab-möjligheter
 - seriös omplaceringsprövning

Hur många återfall måste accepteras?

- AD 1997 nr 145 – ett enstaka återfall kan inte ses som ett tecken på ovilja att medverka till rehab, särskilt om AT annars visat vilja att delta i behandling
- AD 2013 nr 65 – flera (3) återfall (frånvaro) efter behandlingshem - rehab-möjligheter ej uttömda trots återfall – ”AG borde i högre grad tagit hänsyn till att det erfarenhetsmässigt tar tid för den som lider av alkoholsjukdom att bli fri från sitt beroende och att man får räkna med bakslag i rehabiliteringen.”
- Helhetsbedömning krävs: AG kan behöva acceptera flera återfall, särskilt om AT visar vilja att delta i rehab och det finns ytterligare möjlighet till förbättring.

Rätt att vägra rehabilitering?

Två saker att hålla isär:

- Vägran är *inte* ett avtalsbrott – kan inte i sig motivera en uppsägning
- Men vägran *innebär* det förstärkta anställningsskyddet upphör

Tvåmånadersregeln: Pågående tillstånd (fortlöpande bristande arbetsförmåga) undantas – men tillståndet måste visas pågå vid *uppsägningstillfället*

Uppsägning vs avskedande

- Uppsägning (7 § LAS):
 - sjukdom kan ge förstärkt skydd
- Avskedande (18 § LAS):
 - fokus på handlingens art och allvar
 - sjukdom ger i princip inte förstärkt skydd
- En sjuk arbetstagare kan avskedas vid avskedandegrundande handling (grov misskötsel)

Grund för avskedande

- Bedömningsfaktorer:
 - brottslig gärning
 - säkerhet
 - anknytning till arbetet
 - tidigare tolerans
 - krav på oförvitlighet (vandel)
- Exempel:
 - AD 1984 nr 9 – industriarbetare A: försäljning av narkotika till kollegor → uppsägning / industriarbetare B: eget bruk → uppsägning ogiltig
 - AD 1998 nr 52 – butikschef, marijuana på arbetsplatsen → uppsägning, ej avsked (tidigare tolerans)
 - AD 1999 nr 47 – SJ-anställd, 593 g cannabis, bristande rehab → avsked ogiltigt
 - AD 2002 nr 33 – renhållningschaufför, grovt rattfylleri i tjänsten → avskedande
 - AD 2005 nr 86 – kriminalvårdare med narkotikabrott/dopning → avskedande
 - AD 2006 nr 33 – servicetekniker (el), påverkad av amfetamin/alkohol i tjänsten → avskedande

AD 2026 nr 21

- Lagermedarbetare hos ICA, truckkörning
- Slumpmässigt salivtest under arbetsdag → positivt för amfetamin (4,8 ng/ml)
- Truckkörning före/efter testet

- AD uttalar:
- när en arbetstagare, som har arbetsuppgifter som är påtagligt farliga eller olagliga att utföra under påverkan av narkotika, har narkotika i kroppen på arbetet → normalt laga grund för avskedande
- oavsett om beroende föreligger
- Salivprov godtas som tillförlitlig bevisning

AD 2026 nr 29

- Civilanställd handläggare vid Polismyndigheten, inga polisiära befogenheter eller myndighetsutövning
- Grovt rattfylleri/grov vårdslöshet – utanför tjänsten
- Alkoholberoende av sjukdomskaraktär
- Omedelbar och lyckad rehabilitering (öppenvårdsmottagning i den offentliga vården)

- Polismyndigheten:
 - inga rehab-insatser (sa nej till att ingå rehabiliteringsöverenskommelse)
 - direkt avsked

- AD uttalar:
 - brottet allvarligt, men:
 - utom tjänsten
 - engångsföreteelse kopplad till sjukdom
 - goda vitsord
 - lyckad rehab
 - inga mindre ingripande åtgärder
 - varken laga grund för avskedande eller sakliga skäl för uppsägning

Tre vanliga misstag

- Avskedar utan rehab-insatser trots sjukdomskaraktär
 - AD 2026 nr 29: inga insatser = ingen grund, inte ens för uppsägning
- Tror att narkotika alltid ger rätt att avskeda
 - eget beroende utan arbetsplatskoppling kan kräva rehab
- Drogtester utan korrekt process
 - metod, information, betänketid, lag-/avtalsstöd

Fem take-aways

- Förstärkt anställningsskydd gäller oavsett substans – alkohol/narkotika
- Förstärkt anställningsskydd är villkorad – kräver orsakssamband mellan sjukdom och misskötsamhet
- Rehabiliteringsansvaret är långtgående – brister slår mot sakliga skäl
- Avskedandegrundande handlingar bryter förstärkt anställningsskydd
- Illegal narkotika i kroppen vid farliga arbetsuppgifter = normalt laga grund för avskedande

Frågor?



Jonas Lindblad
Partner | Advokat
D: +46 764 92 96 77
M: jonas.lindblad@nordialaw.com

Advokatfirman NORDIA
Stockholm • Göteborg • Oslo • København • Helsinki
Kungsportsavenyen 1 • SE-411 36 Göteborg • T: +46 31 778 35 00 • F: +46 31 778 35 01 •
• www.nordialaw.com