

Udskrift af Arbejdsrettens dom af 3. oktober 2022

I sag nr. 2022-2:

Tidligere sagsnummer 2019-454/AR 2019.0559

Fagbevægelsens Hovedorganisation
for
3F Industrigruppen
(advokat Mina Bernardini)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening
for
Dansk Industri
for
SAS Ground Handling Denmark A/S
(advokat Jeanette Justesen)

*Dommere: Christian Alsøe, Ulla Jacobsen, Linda Nordstrøm Nissen, Henrik W. Petersen,
Laurits Rønn, Hanne Schmidt (retsformand) og Simon Tøgern.*

Indledning

Sagen angår, om SAS Ground Handling Denmark A/S er berettiget til at anmode ansøgere til stillinger som Cargo-ekspeditionsmedarbejdere i Københavns Lufthavn om ved afgivelse af en blodprøve at medvirke til en CDT-test, der har til formål at afdække den pågældende ansøgers alkoholforbrug over en forudgående periode på op til 4 uger.

Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for 3F Industrigruppen, har nedlagt påstand om, at SAS Ground Handling Denmark A/S tilpligtes at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til 3F Industrigruppen.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Industri for SAS Ground Handling har påstået frifindelse.



Sagsfremstilling

Af en af SAS udarbejdet præsentation angående den anvendte CDT-test for ansøgere til stillinger i SAS fremgår bl.a.:

”För att få et förhöjt CDT värde

Måste en individ konsumera

- Ett alkoholintag på genomsnittligt minst 450 g ren alkohol/vecka eller motsvarande 50-80 g ren alkohol/dag under de senaste 1-4 veckorna före provtagningen. Den alkoholmängd som motsvarar 50-80 g ren alkohol dagligen innebär intag av
- 1 hel flaska vin eller 12 cl starksprit per dag
- Endast helgdrickande ger inte et förhöjt CDT-värde. ...
- Vid total avhållsamhet från alkohol återgår ett förhöjt CDT-värde til normal nivå inom 2-4 veckor.”

Af ”Alkohol- og rusmiddelpolicy Scandinavian Airlines System” fremgår bl.a.:

”Generel policy for alle medarbejdere i SAS

I SAS er sikkerhed højeste prioritet. Alkohol- og rusmiddel misbrug skaber store problemer for berørte medarbejdere. Udover at påvirke den enkeltes helbred, påvirker misbrug også sikkerhed, kvalitet, fravær og arbejdsmiljø, samt virksomhedens renommé.

SAS skal være en rusmiddelfri virksomhed og have nul-tolerance overfor at være påvirket i arbejdssammenhæng. Det gælder for alle typer af misbrug (alkohol, narkotika og lægemidler som kan give påvirkning).

...

Som et led i arbejdet med at forhindre misbrug, er det SAS policy, at man testes for brug af alkohol og rusmidler før ansættelse, i tråd med de muligheder som ligger i national lovgivning.

SAS skal være en alkohol- og rusmiddelfri arbejdsplads med nultolerance i alle tre skandinaviske lande.

...

Præciseret policy for særlige medarbejdergrupper hvor hensynet til flyvesikkerheden og ansvaret for andre menneskers liv og sikkerhed er bærende

Det gælder for alle ansatte, som udfører passager- og/eller flyoperative opgaver, at medarbejderens eventuelle alkoholpåvirkning eller eftervirkning, ved fremmøde på arbejde, skal være under 0,02 procent. Indtagelse af rusmidler skal undgås de sidste 8 timer før fremmøde.”



Af den samtykkeerklæring, som ansøgere til stillinger i SAS Ground Handling skal underskrive forud for den omhandlede test, fremgår bl.a.:

”Oplysninger om undersøgelse for alkohol og andre rusmidler

Sikkerhed

Sikkerhed er et nøglekoncept for al virksomhed i SAS. Problemer med alkohol eller andre rusmidler er en sikkerhedsrisiko. SAS har derfor besluttet, at kandidater der overvejes til beskæftigelse i SAS, inden ansættelse, skal afgive en urinprøve til test for rusmidler samt en blodprøve til test af alkoholmarkører i overensstemmelse med SAS Alkohol- og rusmiddelpolicy. For at opnå ansættelse i SAS, skal dine prøvesvar være negative.

...

Samtykke til medvirken til test samt efterfølgende registrering, opbevaring og videregivelse

...

Med nedenstående samtykke bekræfter jeg, at urintest og blodprøve er afgivet frivilligt og uden tvang. Undertegnede bekræfter således, at jeg i forbindelse med aflevering af urin- og blodprøve er blevet informeret om testproceduren, samt at jeg er bekendt med, at de afgivne prøver analyseres under beskyttelse af mine personlige oplysninger.

...

Jeg giver endvidere samtykke til, at [lægehuset] må videregive testresultatet (negativ/positiv) af min alkohol- og rusmiddeltest til den relevante HR-afdeling hos SAS eller eksternt rekrutteringsfirma i forbindelse med det igangværende rekrutteringsforløb til en stilling i SAS.

Testresultatet vil ikke blive opbevaret eller registreret hos SAS.”

Parterne er ikke enige om, hvorvidt CDT-testen har en sådan præcision og validitet, at den er egnet til at vise en ansøgers alkoholforbrug. Dette spørgsmål er efter parternes aftale udskudt til senere behandling, såfremt det er relevant efter Arbejdsrettens dom.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Kim John Christiansen, Ulla Thygesen, Eva Barr, Hans-Henrik Spangenberg og Klaus Jørgensen.

Kim John Christiansen har forklaret bl.a., at han er tillidsmand i Spirit Air Cargo. Han har været ansat i SAS siden 1987.



Han fik kendskab til, at SAS Ground Handling ville begynde at anvende CDT-testen, da det blev oplyst på et møde i hovedsamarbejdsudvalget i september 2018. SAS ønskede, at personer, der søgte ansættelse, skulle tage testen. Han synes, at det var et indgreb i privatlivet, og tilkendegav med det samme, at 3F ikke kunne støtte dette. De kunne ikke forstå, hvorfor testens resultat skulle afgøre muligheden for at blive ansat, for politiet og andre sikkerhedsorganer følger i forvejen op på de ansatte og deres eventuelle misbrug af alkohol og stoffer.

I dagligdagen er politiet på lufthavnens område, og de udfører kontroller. Der er også personale ansat i lufthavnen, som sørger for kontrol af alle ansatte, når de får adgang til lufthavnens områder gennem særlige sluser. I den forbindelse er man som ansat i tæt kontakt med den, der kontrollerer. Det bliver kontrolleret, om den ansatte har noget med, man ikke må have med, og der bliver også set på, om den ansatte udviser en unormal adfærd.

Han kender flere, som har fået en positiv CDT-test, der har udelukket dem fra ansættelse. En af dem var en kollega, som sagde op for at tage et pilotcertifikat. Han søgte efterfølgende tilbage til SAS Ground Handling og skulle bestå en CDT-test. Han havde kort forinden bestået en medicinsk test, og på trods heraf var CDT-testen positiv. Kollegaen mente, at det skyldtes, at han havde deltaget i festivaler over sommeren samt en barnedåb, og ved disse lejligheder havde han fået en del alkohol. Kollegaen havde været ansat i SAS i et par år forud og søgte tilbage til samme stilling, som han tidligere havde haft.

Han er ikke bekendt med, at der er andre operatører i lufthavnen, der bruger samme type test, hverken i brand- og redningstjenesten eller andre firmaer.

De stillinger, hvor en CDT-test er et krav for ansættelse, er som udgangspunkt ufaglærte stillinger, hvor man flytter papkasser, som almindelige rejsende ikke ser. Det kan f.eks. være medicin, dyr eller kunst. Der gælder visse sikkerhedskrav for noget af dette arbejde. Bl.a. skal man have en baretilladelse til at transportere våben og ammunition.

Der var ikke problemer med sikkerheden, inden CDT-testen blev indført. Da han startede i SAS i 1987, var der alkohol på arbejdspladsen. Siden blev der indført en nultolerancepolitik over for alkohol, og han er ikke bekendt med, at der har været alkoholrelaterede ulykker i hans tid i SAS. Der har heller ikke været problemer med arbejdsmiljøet på grund af alkohol. Han er ikke gennem sit virke i den faglige organisation blevet præsenteret for noget, der kunne



vide, at der var alkoholrelaterede problemer, og han har gennem sine 35 år i SAS kun haft kendskab til to ansatte med alkoholproblemer. Det har ikke gjort nogen forskel, at testen blev indført. Da de var flest på hans område, var de omkring 400 medlemmer, men nu er de omkring 90.

På hans arbejdsplads er der et morgenmøde, når dagvagten møder ind, og der er et møde ved skiftet til aftenvagten. På møderne har arbejdsgiveren mulighed for at se, om folk er ved deres fulde fem, og medarbejderne kan gøre opmærksom på eventuelle problemer, de måtte have.

Ulla Thygesen har forklaret bl.a., at hun var ansat i Københavns Lufthavn fra 1995-2014 som medarbejder i security og var tillidsrepræsentant i ca. 15 år. Hun har været med til at ansætte folk på securityområdet, hvor de var ca. 1.000 ansatte. Hun var i en afdeling, hvor hun var en del af det kørende beredskab. Dermed var hun også en del af beredskabet med udrykningskørsel og havde meget at gøre med det kørende personale. Hun har ikke været ansat i SAS.

I security skulle de varetage en lang række sikkerhedsregler. De efterså alle personer for, om de havde noget på sig, som de ikke måtte have. De efterså medbragte genstande, og de efterså personerne, der kom gennem sikkerhedskontrollen, og kom temmelig tæt på de enkelte medarbejdere. I det kritiske sikkerhedsområde var der en ekstra kontrol. Som medarbejder i lufthavnen kunne man godt komme ud for at blive kontrolleret op til 10 gange om dagen.

Havnebetjente kunne godt kontrollere, om folk lugtede af alkohol. I så fald skulle politiet tilkaldes. Hun har ikke oplevet det i de 20 år, hun var ansat. De skulle være opmærksomme på, om der var noget, der faldt uden for normalbilledet. De havde ikke som medarbejdere i security til opgave at se, om folk mødte friske og veludhvilede på arbejde. Man skulle overskride nogle regler, før de som security reagerede. Det er en subjektiv vurdering, om en ansat, som møder op med tømmermænd og kører med farligt gods, udgør en fare.

Medarbejderne i security er dem, som skal have den højeste sikkerhedsgodkendelse. Hun blev ikke som securitymedarbejder bedt om at tage en CDT-test. Hun blev som alt sikkerhedspersonale sikkerhedsgodkendt, og hun har aldrig hørt noget om CDT-testen. Hun har senere arbejdet som faglig sekretær, hvor hun har haft en del med lufthavne at gøre, og der har hun hel-



ler aldrig hørt om noget tilsvarende. Sikkerhedsgodkendelse indebærer, at det bliver kontrolleret, om man f.eks. har narkodomme. Hun mener ikke, at PET har adgang til sundhedsoplysninger.

De personer, som bliver ansat i security, får undervisning i at køre i det kritiske sikkerhedsområde. Hvis ansatte ikke kører efter reglerne i det kritiske sikkerhedsområde, vil det blive opdaget, da der hele tiden patruljeres på området. Ansatte i redningsberedskabet er ikke blevet bedt om at tage en CDT-test, selv om de kører rundt på selve flyveområdet.

Eva Barr har forklaret bl.a., at hun har været ansat i SAS siden 1985. Hun har været i stillingen som leder af afdelingen Health & Work Environment i SAS i 5 år. Hun har tidligere været ansat som kabinemedarbejder.

Beslutningen om at bruge CDT-test blev taget i 2016 som en koncernbeslutning i SAS under hensyn til, at der er stor fokus på sikkerhed i flyindustrien. Testkravet gælder ikke kun for ansøgere til stillinger i SAS Ground Handling, men for alle ansøgere til stillinger med arbejde inden for det kritiske sikkerhedsområde, herunder f.eks. cabin crew og piloter. Det omfatter også de ansatte i SAS, som tjekker rejsende ind, og flymekanikere. Ansøgere til rent administrative stillinger bliver ikke testet, men de har overvejet også at indføre testen her. Administrativt personale kan komme i det kritiske sikkerhedsområde, hvis de har en ledsager.

Sikkerhed er meget vigtigt for SAS . Det er et centralt fokusområde for SAS og for branchen generelt. Det handler om troværdigheden over for passagererne og andre aktører.

CDT-testen bliver også anvendt i SAS i Sverige og Norge. I Sverige er det meget almindeligt at teste for alkohol og stoffer. De har testet siden 2007 i SAS Ground Handling i Sverige. Testordningen blev implementeret i 2018 i Danmark og Norge. Der har ikke været indsigelser fra de norske og svenske fagforeninger.

CDT-testen måler, om man har indtaget en stor mængde alkohol i en periode på op til 4 uger tilbage i tiden. De får ikke at vide, om personen har udviklet sygdomme, der er alkoholrelaterede, eller andet.



De bruger ikke testen på allerede ansatte medarbejdere. Der bliver blandt de allerede ansatte udført spotkontroller, hvor de ser på, om folk har indtaget noget på det pågældende tidspunkt. Spotkontrollerne for allerede ansatte er imidlertid ikke nok, for de vil gerne undersøge, om der kan være en risiko for alkoholmisbrug, inden de ansætter folk.

I forbindelse med ansættelse er det ikke tilstrækkeligt at spørge ansøgerne om deres alkoholforbrug. Studier viser, at mange mennesker ved spørgsmål herom vil benægte at have et alkoholmisbrug, selv om de har det. Et meget højt forbrug gennem en periode kan vise, at der kan være en risiko for misbrug, og SAS ønsker ikke at ansætte sådanne ansøgere.

Blodprøverne til testen betales af SAS, der har en udgift på ca. 1 mio. kr. om året til CDT-test. De afholder denne udgift, fordi oplysninger om ansøgernes alkoholforbrug er vigtige for dem. Ansøgerne bliver ikke betalt for den tid, de bruger på testen. De har holdt fast i testen, selv om de har haft rekrutteringsvanskeligheder, fordi sikkerheden kommer først for SAS.

Hans-Henrik Spangenberg har forklaret bl.a., at han er direktør i SAS Ground Handling. Han har været direktør i 9 år, og han har været ansat i SAS i 40 år.

Der er i alt 1.150 medarbejdere i SAS Ground Handling. Tallet svinger i løbet af sæsonen. Inden for 3F-området er der ca. 650 ansatte. Der er to områder i SAS Ground Handling. Det ene er "Spirit", som er pakhuset, der behandler fragt, gods og post mellem fly, der kommer i Københavns Lufthavn, og lastvogne, der kommer i deres stationer. Gods kan også være i transit. Det andet område er Airside Operations. Arbejdet i Airside Operations omfatter alt det, der foregår omkring en flyafgang. Det er lastning og losning af bagage, servicering af flyet, push-back osv. Arbejdet på airside foregår på meget lidt plads og med mange medarbejdere på en gang.

Meget få medarbejdere er sikkerhedsgodkendt. Det er kun dem, som skal screene fragt og varetage den nationale sikkerhedsplan. Alle medarbejderne har et havnekort, som giver adgang til forskellige zoner i lufthavnen. Alle deres 3F-ansatte har havnekort, der giver adgang til den røde zone, som er den mest kritiske i lufthavnen. Det er politiet, der endeligt træffer beslutning om at tildele havnekort. Der er også nogle ansatte, som skal have en bæretilladelse for at kunne håndtere våben og ammunition.



Arbejdet foregår under trange vilkår, det skal gå hurtigt, og der er stor risiko for, at nogen kan komme til skade. Medarbejderne kommer også meget tæt på fly, og hvis noget går galt i den forbindelse, kan det være fatalt. De skal sikre, at alt kommer på det rigtige fly, og så skal de håndtere gift og våben mv. Det skal håndteres korrekt, og nogle ting må ikke stå sammen, f.eks. gift og dyr. Det har betydning, hvordan et fly bliver lastet, for flyet skal være i balance under start og landing.

Alle medarbejdere skal som udgangspunkt kunne køre rundt på lufthavnsområdet, og denne kørsel skal foregå fuldt forsvarligt og uden risiko for skade. Selv meget små ridser i et fly kan udgøre en fare, og der må ikke ske skade på hængsler mv. på flyene. Selv små skader kan være meget dyre at udbedre.

Der har ikke været problemer med alkohol i væsentligt omfang i SAS Ground Handling. Der har været enkelte tilfælde, og de får somme tider henvendelser om ansatte, der lugter af alkohol, men der har ikke været noget særligt. Han er ikke bekendt med, at der har været alkoholrelaterede ulykker på det seneste.

Det ville være meget problematisk og kræve mange ressourcer, hvis de skulle teste alle ansatte for alkohol på daglig basis, og hvis de indførte CDT-tests i SAS Ground Handling for de, der allerede er ansat, ville medarbejderne formentlig reagere negativt.

De anvender ikke 3F-vikarer i SAS Ground Handling på nuværende tidspunkt. Hvis dette bliver aktuelt, vil vikarerne også blive bedt om at tage en CDT-test. Han er ikke bekendt med, om andre virksomheder også anvender CDT-tests.

Klaus Jørgensen har forklaret bl.a., at han har været forhandlingschef i SAS i 11 år. Han har været i SAS i 40 år. Han er involveret i rekruttering i virksomheden i bred forstand.

Det står i stillingsopslag til job hos SAS, at en test er en forudsætning. Det står ikke i opslaget, at det er en CDT-test, der anvendes. Det bliver ansøgeren informeret om af den rekrutteringsvirksomhed, som SAS anvender. Ansøgere får at vide, at der måles 2-4 uger tilbage i tiden. Han ved ikke, om man får at vide, hvor meget alkohol, der skal være indtaget, før testen bliver positiv. De spørger ikke ind til alkoholvaner i ansættelsessamtaler, så testen står alene.



SAS har udarbejdet en samtykkeerklæring, som ansøgere bliver bedt om at underskrive. Erklæringerne underskrives, inden testen foretages, og det fremgår af erklæringerne, at samtykket kan tilbagekaldes. Testen foretages af et lægehus i Kastrup. Kontakten foregår mellem lægehuset og kandidaten. Lægehuset bliver bedt om at teste for alkoholforbruget i op til 4 uger før testen. De får ikke oplysninger om andre sygdomme. Når de får besked om testresultater fra lægehuset, er det i form af en Excel-fil, som bliver sendt sikkert. De får kun oplyst, om prøverne for ansøgerne er positive eller negative.

Når de får resultatet, registrerer de, om testen var positiv eller negativ. De gemmer resultaterne til brug for statistik, men navne mv. bliver slettet. De bruger også oplysningerne til at kontrollere, om de betaler det rigtige til lægehuset.

Udgangspunktet er, at man ikke kan gå videre som ansøger, hvis testen er positiv. Der er dog nogle sjældne tilfælde, hvor ansøgere på overbevisende måde kan fortælle om særlige forhold, som fører til, at de får lov at tage testen en gang til.

Man kan godt søge ind i SAS igen ved en senere lejlighed, selv om man har fået en positiv test og er blevet udelukket fra ansøgningsprocessen af den årsag. Så skal man tage testen igen. De gemmer ikke oplysninger om, at en ansøger har været testet positiv tidligere.

I år har de testet ca. 490 personer, og af dem var 2,5-3 % positive, svarende til ca. 13-15 personer.

De informerede lønmodtagersiden om testordningen på et hovedsamarbejdsudvalgsmøde i september 2018. Der var på det tidspunkt en dialog om, at testen blev taget i brug.

Der gennemføres også en rusmiddeltest forud for ansættelser i SAS. Det sker ved en overvåget urinprøve, der foretages i samme lægehus. Testen viser spor af stoffer indtaget i en periode tilbage i tiden. Nogle stoffer bliver i urinen længere tid end andre, f.eks. cannabis. Testen giver et øjebliksbillede. De kræver et 0-resultat for at ansøgere kan gå videre i ansættelsesprocessen. Rusmiddeltesten bliver kun brugt ved ansættelsen.



Hvis man har en begrundet mistanke om, at en ansat kan være påvirket af alkohol eller stoffer, er det politiet, der står for testen. Havnekort skal fornyes hvert 3. år. Der foretages ikke i den forbindelse en ny CDT- eller rusmiddeltest.

Retsgrundlag

Af Aftale om kontrolforanstaltninger indgået mellem LO og DA den 27. oktober 2006 fremgår bl.a.:

- ”1. Arbejdsgiveren kan i medfør af ledelsesretten og under iagttagelse af bestemmelserne i de kollektive overenskomster iværksætte kontrolforanstaltninger. Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål; de må ikke være krænkende over for lønmodtagerne, og de må ikke forvolde lønmodtagerne tab eller nævneværdige ulemper. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler.
2. Arbejdsgiveren skal underrette lønmodtagerne om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger inden de iværksættes. Dette gælder dog ikke, såfremt formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes herved, eller såfremt tvingende driftsmæssige grunde er til hinder herfor. I så fald skal arbejdsgiveren underrette lønmodtagerne snarest muligt samt redegøre for årsagen til, at 6-ugers fristen ikke kunne overholdes.
3. Den enkelte lønmodtager kan ikke meddele et samtykke til iværksættelse af kontrolforanstaltninger – hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.”

Helbredsoplysningslovens § 1, stk. 1, § 2 og § 3, stk. 1-4, er sålydende:

”§ 1. Loven har til formål at sikre, at helbredsoplysninger ikke uberettiget anvendes til at begrænse lønmodtageres muligheder for at opnå eller bevare ansættelse. Dette gælder, uanset om oplysningerne hidrører fra genetiske undersøgelser, almindelige undersøgelser eller andre kilder.

...

§ 2. En arbejdsgiver må i forbindelse med ansættelse eller under ansættelse af en lønmodtager alene anmode om helbredsoplysninger med det formål at få belyst, om lønmodtageren lider eller har lidt af en sygdom eller har eller har haft symptomer på en sygdom, når sygdommen vil have væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde, jf. dog §§ 3-6.

Stk. 2. Arbejdsgiveren kan dog kun anmode om oplysninger, jf. stk. 1, som lønmodtageren ikke selv er bekendt med, hvis forholdene ved det pågældende arbejde særlig taler for at indhente dem.

Stk. 3. Ved anmodning om oplysninger efter stk. 1 og 2 skal arbejdsgiveren angive over for lønmodtageren, hvilke sygdomme eller symptomer på sygdomme der ønskes oplysninger om.

Stk. 4. En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med ansættelse eller under ansættelse af en lønmodtager anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af helbredsoplysninger



med det formål at få belyst lønmodtagerens risiko for at udvikle eller pådrage sig sygdomme, jf. dog § 3.

Stk. 5. Bestemmelserne i stk. 1-4 gælder tillige for konsulenter og andre, der optræder på arbejdsgiverens vegne.

§ 3. En arbejdsgiver kan tilbyde, at der indhentes helbredsoplysninger med de formål, som er nævnt i § 2, stk. 1 og 4, hvis forhold i arbejdsmiljøet gør det rimeligt og hensigtsmæssigt af hensyn til lønmodtageren selv eller andre ansatte.

Stk. 2. Indhentning af oplysninger efter stk. 1 skal være velegnet til at forebygge arbejdsbetingede lidelser eller til forbedring af arbejdsmiljøforholdene. Arbejdsmiljølovgivningens regler og retningslinjer for undersøgelsesmetoder og brug af sagkyndige finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal orientere den stedlige arbejdstilsynskreds, inden sådanne undersøgelser iværksættes. Orienteringen skal indeholde fyldestgørende oplysninger om undersøgelsen, herunder omfang, metode mv., og om, hvem der medvirker ved og forstår undersøgelsen. Undersøgelsen må først iværksættes 4 uger efter, at orienteringen er kommet frem til arbejdstilsynskredsen.

Stk. 4. Når der iværksættes en helbredsundersøgelse, skal arbejdsgiveren

- 1) meddele den, der foretager undersøgelsen, alle nødvendige oplysninger til brug herfor,
- 2) afholde udgifterne i forbindelse med undersøgelsen og
- 3) sørge for, at undersøgelsen kan foregå uden tab af indtægt for lønmodtageren og så vidt muligt i arbejdstiden.”

Anbringender

Klager har anført navnlig, at SAS' anvendelse af CDT-testen ved ansættelse er et misbrug af ledelsesretten. Arbejdsgivere handler også som arbejdsgivere i ansættelsessituationen, og derfor gælder ledelsesretten og de begrænsninger, der gælder for denne, også ved ansættelser. Ved at stille krav om en alkoholtest, der viser ansøgerens alkoholforbrug også i fritiden, foretager SAS et krænkende indgreb i ansøgerens privatliv og fritid, som ikke er sagligt og proportionalt. Testen forvolder både tab og ulempe for ansøgerne, idet testen foretages uden betaling for den medgåede tid og kan udelukke en ansøger fra ansættelse i SAS. SAS har ikke påvist konkrete problemer med arbejdsmiljøet og sikkerheden, som kræver nye kontroltiltag, og CDT-testen er ikke sagligt begrundet i driften. Anvendelse af testen er heller ikke proportional, idet den hverken er nødvendig eller egnet til at sikre arbejdsmiljø- og sikkerhedshensyn. Der foretages i øvrigt passende kontrolforanstaltninger over for de ansatte vedrørende alkoholindtagelse i forbindelse med arbejdet.

SAS' anvendelse af CDT-testen er i strid med LO og DA's aftale af 27. oktober 2006 om kontrolforanstaltninger, og denne aftale også gælder ved ansættelse. Der er ikke særlige sikkerhedskrav knyttet til arbejdet, og der er ikke fortilfælde vedrørende alkoholmisbrug, der



kan berettige, at testen anvendes. Hvis det var nødvendigt at anvende en sådan test, ville det også have vist sig ved, at flere virksomheder ville benytte den. Der er en lang række andre kontroller i lufthavnen, bl.a. i security, som sikrer overholdelse af SAS' nultolerancepolitik angående alkohol.

Endvidere er testkravet i strid med loven om helbredsoplysninger. CDT-testen er omfattet af loven, fordi den kan vise, om ansøgeren aktuelt er alkoholiker eller har risiko for at udvikle et alkoholmisbrug og blive alkoholiker. Dette er i strid med lovens § 2, stk. 4, hvorefter en arbejdsgiver ikke i forbindelse med ansættelse eller under ansættelse af en lønmodtager må anmode om, indhente eller modtage eller gøre brug af helbredsoplysninger med det formål at få belyst lønmodtagerens risiko for at udvikle eller pådrage sig sygdomme. Anvendelse af CDT-testen er også i strid med lovens krav om, at resultatet af en helbredstest kun må videregives til ansøgeren selv, og med lovens § 3, stk. 3 og 4, om orientering af den stedlige arbejdstilsynskreds og om, at undersøgelsen skal foregå uden tab af indtægt.

SAS har således misbrugt ledelsesretten og tilsidesat bestemmelser i aftalen om kontrolforanstaltninger og loven om helbredsoplysninger. SAS bør på den baggrund idømmes en bod på ikke under 50.000 kr.

Indklagede har anført navnlig, at ledelsesretten og de begrænsninger, der ligger heri, ikke gælder i forbindelse med ansættelse af medarbejdere. Der er på det tidspunkt ikke indgået en aftale med medarbejderen. Arbejdsgiveren kan derfor frit stille krav til og vælge blandt ansøgerne, så længe det er i overensstemmelse med lovgivningen og reglerne om organisationsfjendtlig adfærd. I øvrigt anvendes CDT-testen ud fra saglige driftsmæssige begrundelser, ligesom testen er relevant og proportional og ikke krænkende over for de berørte ansøgere. Hvis Arbejdsretten finder, at ansættelsesfasen er omfattet af ledelsesretten og dennes begrænsninger, må det lægges til grund, at CDT-testen anvendes ud fra saglige, driftsmæssige begrundelser, og at testen er relevant og ikke unødigt indgribende. Testen kan derfor foretages inden for rammerne af ledelsesretten som en relevant og proportional sikkerhedsforanstaltning.

Aftalen om kontrolforanstaltninger mellem DA og LO finder ikke anvendelse i den aktuelle situation, hvor en CDT-test anvendes i forbindelse med rekruttering og inden, der er indgået aftale om ansættelse. Aftalen gælder kun i forhold til lønmodtagere, som er forpligtede til at



følge arbejdsgiverens anvisninger, hvilket ansøgerne ikke er. Det står tværtimod ansøgerne frit for at sige nej til at tage testen.

Lov om helbredsoplysninger finder ikke anvendelse på CDT-testen, der anvendes af SAS. Det følger således bl.a. af Højesterets dom af 27. maj 2011 (UfR 2011.2343), at oplysninger om misbrug af alkohol ikke er omfattet af loven.

Der er herefter ikke grundlag for at idømme indklagede en bød. Hvis en bød måtte blive aktuel, må boden under hensyn til sagens karakter udmåles til ikke over 10.000 kr.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagens problemstilling

Sagen angår, om SAS Ground Handling Denmark A/S (i det følgende SAS) er berettiget til at anmode ansøgere til stillinger som Cargo-ekspeditionsmedarbejdere i Københavns Lufthavn om ved afgivelse af en blodprøve at medvirke til en CDT-test, der har til formål at afdække den pågældende ansøgers alkoholforbrug over en forudgående periode på op til 4 uger.

Klager har gjort gældende, at anvendelse af denne test over for ansøgere er et misbrug af ledelsesretten, ligesom kravet om testen er i strid med LO og DA's aftale af 27. oktober 2006 om kontrolforanstaltninger og loven om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet (helbredsoplysningsloven).

Indklagede har gjort gældende, at rammerne for ledelsesretten ikke kan udstrækkes til også at gælde i rekrutteringsfasen og inden, der er etableret et ansættelsesforhold. Hvis ledelsesrettens grænser også gælder i rekrutteringsfasen, er anvendelsen af en CDT-test en saglig og proportional sikkerhedsforanstaltning, der ikke er unødigt indgribende. Endvidere har indklagede anført, at aftalen om kontrolforanstaltninger ikke finder anvendelse under rekrutteringsfasen, og at CDT-testen ikke er omfattet af helbredsoplysningsloven.

CDT-testen og dens anvendelse

Parterne er ikke enige om CDT-testens præcision og validitet, men har udskudt spørgsmålet herom til senere behandling, såfremt det er relevant efter denne dom.



CDT-testen foretages på grundlag af en blodprøve udtaget af en læge. Formålet med testen er at vise en persons alkoholforbrug gennem en forudgående periode. En positiv CDT-test i forhold til den grænse, der er fastsat af SAS, forudsætter efter det oplyste, at en testperson på daglig basis i de seneste 1 til 4 uger forud for blodprøvetagningen har indtaget alkohol svarende til minimum en flaske vin eller 12 cl. stærk spiritus.

Testen foretages som led i rekrutteringen af nye medarbejdere og forud for SAS' afgørelse om ansættelse af en ansøger. Oplysning om, at ansøgere til en stilling i SAS skal testes for alkoholforbrug, fremgår af opslag vedrørende stillinger i virksomheden. Deltagelse i testen forudsætter skriftligt samtykke fra ansøgeren, og dette samtykke kan tilbagekaldes.

Er CDT-testen positiv, udelukkes ansøgeren fra den videre ansættelsesproces, medmindre der foreligger helt særlige forhold, der kan begrunde, at ansøgeren får lov at gennemføre en ny test. En ansøger, der ikke ansættes på grund af et positivt testresultat, kan dog på ny søge en stilling i SAS, idet SAS destruerer materiale vedrørende tidligere ansøgere og ikke registrerer navne på personer med en positiv test. I givet fald skal den pågældende som en forudsætning for ansættelse på ny deltage i en CDT-test.

Aftalen om kontrolforanstaltninger

Ifølge LO og DA's aftale om kontrolforanstaltninger pkt. 1 kan arbejdsgiveren i medfør af ledelsesretten og under iagttagelse af bestemmelserne i kollektive overenskomster iværksætte kontrolforanstaltninger. Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål; de må ikke forvolde lønmodtagerne tab eller nævneværdige ulemper. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt formål mellem formål og midler. Af aftalens pkt. 2 fremgår det, at arbejdsgiveren som udgangspunkt skal underrette lønmodtagerne om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger inden de iværksættes, medmindre formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes herved eller såfremt tvingende driftsmæssige grunde er til hinder herfor. Endvidere fremgår af aftalens pkt. 3, at den enkelte lønmodtager ikke kan meddele et samtykke til iværksættelse af kontrolforanstaltninger – hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.

Bestemmelsen i pkt. 3 angår "lønmodtagere" og indebærer et forbud mod, at der i forbindelse med "ansættelsen" meddeles samtykke til iværksættelse af kontrolforanstaltninger.

Arbejdsretten finder, at denne bestemmelse må forstås sådan, at forbuddet kun angår personer,



med hvem der indgås en aftale om ansættelse, og således at forbuddet omfatter en fremtidig brug af kontrolforanstaltninger. I bestemmelserne i pkt. 1 og 2 og i de øvrige bestemmelser i aftalen omtales endvidere kun ”lønmodtagere” som omfattet af den personkreds, der er beskyttet af aftalen.

Arbejdsretten finder på denne baggrund, at aftalen ikke kan antages at omfatte personer, der alene har ansøgt om ansættelse, og som SAS endnu ikke har besluttet at ansætte. Allerede af denne grund kan SAS’ anvendelse af CDT-testen i rekrutteringsfasen ikke anses for at være i strid med aftalen om kontrolforanstaltninger.

Helbredsoplysningsloven

Helbredsoplysningsloven har efter lovens § 1 til formål at sikre, at helbredsoplysninger ikke uberettiget anvendes til at begrænse lønmodtageres muligheder for at opnå eller bevare ansættelse. Dette gælder, uanset om oplysningerne hidrører fra genetiske undersøgelser, almindelige undersøgelser eller andre kilder.

Højesteret udtalte i dom af 27. maj 2011 (UfR 2011.2343H) om begrebet ”helbredsoplysninger” i helbredsoplysningsloven, at lovens formål og indhold samt lovens forarbejder indebar, at oplysninger om misbrug af nydelsesmidler, herunder alkohol, ikke kan anses for helbredsoplysninger i lovens forstand. Helbredsoplysningsloven gælder således ikke oplysninger om personers brug af alkohol.

De oplysninger om en ansøgers indtagelse af alkohol i en periode på indtil fire uger forud for testen, som SAS tilvejebringer ved en CDT-test, giver et øjebliksbillede af den pågældendes ansøgers alkoholforbrug i en periode, og omfatter ikke oplysning om, hvorvidt den pågældende lider af en sygdom eller risikoen for, at den pågældende vil udvikle sygdom. Arbejdsretten finder herefter, at SAS’ anvendelse af en CDT-test ikke kan anses for omfattet af helbredsoplysningsloven, og at SAS’ anvendelse af testen derfor ikke er i strid med loven.

Ledelsesretten

Ledelsesretten omfatter en række beføjelser for arbejdsgiveren, herunder bl.a. retten til at antage og afskedige medarbejdere og til at fastsætte ordensregler og kontrolforanstaltninger. Det antages i arbejdsretlig praksis, at ledelsens dispositioner skal have et nødvendigt driftsmæssigt grundlag (saglighed) og ikke må gå længere end det, der er nødvendigt



(proportionalitet), ligesom ledelsesretten skal udøves på en måde, der er respektfuld over for en medarbejder, og som i rimelig grad tilgodeser medarbejderens forhold.

Ledelsesretten må endvidere antages at indebære, at en privat arbejdsgiver ved beslutningen om at ansætte nye medarbejdere har et frit skøn med hensyn til at vælge den rette person blandt flere ansøgere, når der ikke herved sker en udvælgelse efter ansøgerens fagforeningsforhold eller en udvælgelse i strid med lovgivning mod diskrimination. Det må herefter som udgangspunkt anses for berettiget, at en arbejdsgiver foretrækker at ansætte personer, der må antages ikke at have et højt alkoholforbrug, selv om forbruget foregår i fritiden, og der ikke konkret er grundlag for at antage, at det vil have indflydelse på den pågældendes udførelse af arbejdet.

Det må også som udgangspunkt anses for berettiget, at en arbejdsgiver med en ansøgers samtykke kan indhente oplysninger, der kan belyse den enkelte ansøgers forbrug af alkohol, hvis dette må anses for sagligt og proportionalt og ikke indebærer en krænkelse af den pågældende medarbejder.

SAS' krav om, at en ansøger for at komme i betragtning til en stilling i SAS Ground Handling skal deltage i en CDT-test, og at testen ikke må være positiv, er indført med henvisning til, at SAS-koncernen i virksomhedens alkohol- og rusmiddelpolitik har fastsat, at SAS skal være en alkohol- og rusmiddelfri arbejdsplads med nultolerance, og at sikkerhed har højeste prioritet i SAS. Det fremgår endvidere af denne politik, at alkohol- og rusmiddelmisbrug skaber store problemer for berørte medarbejdere og påvirker den enkeltes helbred, ligesom misbrug påvirker sikkerhed, kvalitet, fravær og arbejdsmiljø samt SAS' renommé.

Arbejdsretten finder, at det på denne baggrund og under hensyn til de krav om sikkerhed, der gælder for ansatte i SAS Ground Handling under deres udførelse af arbejdet i lufthavnen, må anses for at være sagligt og proportionalt, at SAS anmoder ansøgere om at deltage i en CDT-test, der kan belyse deres alkoholforbrug over en periode. Dette gælder, selv om testen kun giver et øjebliksbillede af alkoholforbruget, og selv om en positiv test som udgangspunkt medfører, at den pågældende ikke kan ansættes. Det bemærkes herved, at en positiv test forudsætter et betydeligt alkoholforbrug svarende til, at der på daglig basis i de seneste 1 til 4 uger forud for blodprøvetagningen er indtaget alkohol svarende til minimum en flaske vin eller 12 cl. stærk spiritus. Endvidere hindrer en positiv test ikke, at den pågældende senere



kan ansøge om en stilling i SAS og opnå ansættelse, hvis en ny CDT-test ikke er positiv, idet SAS destruerer materiale vedrørende ansøgere, der ikke bliver ansat.

At ansøgere til en stilling som Cargo-ekspeditionsmedarbejdere i SAS Ground Handling forudsættes at deltage i en test vedrørende deres alkoholforbrug oplyses allerede i opslaget af ledige stillinger, og deltagelse i testen ved afgivelse af en blodprøve sker efter, at den pågældende ansøger har meddelt et skriftligt samtykke, der kan tilbagekaldes. Ansøgerne deltager således frivilligt i testen. Arbejdsretten finder på denne baggrund, at testkravet ikke kan anses for en krænkelse af ansøgeren eller for at være en ikke respektfuld behandling af denne, selv om der ved testen kan komme oplysninger frem om, at den pågældende gennem en periode har haft et højt alkoholforbrug.

Arbejdsretten finder herefter, at SAS ved kravet om, at ansøgere til stillinger som Cargo-ekspeditionsmedarbejdere i Københavns Lufthavn skal medvirke til en CDT-test, ikke kan anses for at have misbrugt sin ledelsesret.

Konklusion

Der er ikke grundlag for at tage klagers påstand til følge, og indklagede frifindes.

T h i k e n d e s f o r r e t :

SAS Ground Handling Denmark A/S frifindes.

I sagsomkostninger skal Fagbevægelsens Hovedorganisation for 3F Industrigruppen inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. til Arbejdsretten.

Hanne Schmidt