

Träningstväng på jobbet

Hur kan träning införas under arbetstid och bli en del av arbetskyldigheten?

Linnéa Nilsson Blomdahl

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

Höstterminen 2015

Handledare

Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Sammanfattning

Mot bakgrund av att vissa arbetsgivare infört obligatorisk träning under arbetstid för sina anställda är syftet med denna uppsats att utreda vilken möjlighet arbetsgivare har att beordra sina anställda att träna under arbetstid. Uppsatsen utreder hur träning kan införas som del av arbetsskyldigheten, hur arbetsgivaren bör beakta sitt arbetsmiljöansvar och var gränsen går för arbetstagares personliga integritet. Slutsatserna är som följer. Träning kan, under vissa förutsättningar, införas som del av arbetsskyldigheten genom anställningsavtal och omreglering av anställningsavtal. För att införa träning på en kollektiv nivå kan det göras antingen genom kollektivavtal eller genom arbetsledningsbeslut (om det finns en koppling till arbetsgivarens naturliga verksamhetsområde). Vad gäller personlig integritet måste arbetsgivaren beakta att eventuella uppgifter som samlas in vid arbetstagarnas träning behandlas enligt personuppgiftslagen. Träning kan ses som en kompletterande del till arbetsmiljöarbetet och när träning införs så bör ett helhetsperspektiv på arbetsmiljön beaktas.

Abstract

In the context of some employers introducing mandatory exercise for employees, the aim of this thesis is to explore the extent to which employers can order their employees to exercise during working hours. Focus is on investigating how exercise can be introduced as part of work obligation and how the employer should take into account their responsibility for the working environment, as well as the limits on employees' privacy. The conclusions are as follows: Exercise may, under certain conditions, be introduced as part of work obligations through individual contracts and re-regulation of contracts. Exercise can be introduced on a collective level, through either collective bargaining or management decisions (if there is a connection with the employer's business area). In regards to privacy, the employer must take into account that data collected during employees' exercise is dealt with under the Personal Data Act (personuppgiftslagen). Training can be seen as a complement to the employer taking measures in regards to work environment and there needs to be a holistic perspective on the working environment when employee exercise is implemented.

Innehållsförteckning

1 Inledning	7
1.1 Bakgrund och ämne	7
1.2 Syfte och frågeställningar	8
1.3 Avgränsningar	8
1.4 Metod	9
1.5 Material	10
1.6 Begrepp	11
1.7 Disposition	12
2 Reglering av arbetskyldigheten	14
2.1 Anställningsavtalets som utgångspunkt	14
2.2 Omreglering av anställningsavtal	15
2.3 Kollektivavtal	16
2.3.1 <i>Den fackliga organisationens intressen</i>	17
2.3.2 <i>Kollektivavtalets kompetensområde</i>	18
2.3.3 <i>Den fackliga organisationens mandat</i>	19
2.4 Arbetsledningsbeslut	20
2.4.1 <i>Den fackliga organisationens tolkningsföretråde vid tvist</i>	21
2.4.2 <i>Kollektivavtalets tillämpningsområde</i>	22
3 Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar	24
3.1 Arbetsmiljölagen som verktyg	24
3.2 Arbetsgivarens ansvar	24
3.3 Arbetsmiljöns beskaffenhet	25
4 Gränsen för arbetstagarens personliga integritet.....	29
4.1 Kan träning kränka den personliga integriteten?.....	29
4.2 Gränsen för personlig integritet vid behandling av personuppgifter	29
4.2.1 <i>Är personuppgiftslagen tillämplig?</i>	29
4.2.2 <i>Intresseavvägning enligt personuppgiftslagen</i>	30
5 Sammanfattande analys	33
5.1 Träning som arbetsuppgift	33

5.2 Hur kan träning införas som del av arbetskyldigheten?	33
5.2.1 Hur bör arbetsgivaren beakta sitt arbetsmiljöansvar när träning införs under arbetstid och i syfte att förebygga ohälsa hos arbetstagare?	35
5.2.2 Var går gränsen för arbetstagarens personliga integritet?	35
6 Slutsatser	36
7 Källförteckning	37

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
PuL	Personuppgiftslagen (1998:204)
Prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

1.1 Bakgrund och ämne

I februari år 2015 gavs boken *Wellnessyndromet* ut, skriven av författarna Carl Cederström och André Spicer. I boken hävdar författarna att det sociala kravet att maximera vårt välbefinnande börjar vändas emot oss. Cederström och Spicer driver en tes om att dessa krav på välbefinnande ger en motsatt effekt och får människor att må sämre. Detta på grund av att en sund livsstil har gått från att vara ett val till ett moraliskt krav från samhället¹. I en artikelserie under namnet *Den nya hälsohetsen* har Dagens nyheter tidigare uppmärksammat att den allmänna medvetenheten om hälsa och träning även börjat påverka arbetsplatserna². Det finns friskvårdsåtgärder som vissa företag infört som obligatoriska för sina anställda. Begreppet friskvård kan definieras som individers egna insatser i hälsofrämjande syfte. Till detta räknas goda kostvanor, återhållsamhet med alkohol, regelbunden motion och att få tillräckligt med sömn och vila³. Den verklighetsbeskrivning som Dagens nyheter artikelserie ger stämmer väl in på temat i *Wellnessyndromet*. Det beskrivs artikelserien att det finns en ”hälsomoralism”, att samhället präglas av ideal om sundhet och att även arbetsgivare i hög grad vill påverka sina anställda att leva hälsosamt⁴.

Något som blivit särskilt uppmärksammat är obligatorisk träning på arbetstid; de anställda ska träna på gym, eller på annan av arbetsgivaren anvisad aktivitet, ett antal timmar i veckan. Arbetsgivare som infört obligatorisk träning för sina anställda motiverar det med att det finns positiva effekter i form av färre sjukskrivningar och att de anställda kan gå i pension friska⁵. Kritikerna menar att det rör sig om en integritetskränkande åtgärd som inte per automatik leder till ökad hälsa, samt att ansvaret för att förebygga ohälsa i arbetet inte är individens⁶.

Arbetsgivare har genom de så kallade § 32-befogenheterna rätt att leda och fördela arbetet. Vissa yrken ställer krav på en individuell anpassning efter arbetsförhållandena. Där en god fysisk form är en förutsättning för att klara arbetet blir individuell anpassning efter arbetet inte lika kontroversiellt. Det kan vara där det är absolut nödvändigt med träning, som till exempel inom brandmannayrket. Hos andra yrkesgrupper och i andra verksamheter är en god fysisk

¹ Tankekraft förlag. *Wellnessyndromet*.

² Dagens nyheter. *Den nya hälsohetsen*.

³ Nationalencyklopedin. *Friskvård*.

⁴ Lerner. *”De vackra och sunda får ta plats i det nya klassamhället”*.

⁵ Svensson. *De anställda tvingas träna – för att få högre lön*.

⁶ Huzell, *Vår privata sfär blir alltmer hotad på jobbet*.

form antagligen är till hjälp för att utföra fysiskt krävande arbetsuppgifter, men det är i de flesta fall inget absolut krav. Kan då arbetsgivaren ha rätt att beordra sina anställda att träna som ett led i arbetsledningsrätten? Argumenten för och emot att arbetsgivare inför träning som ett obligatoriskt moment för sina anställda kan vara både medicinska och etiska. Dessa argument är intressanta och relevanta, men ramarna för arbetsgivarens befogenheter finns inom arbetsrätten. I uppmärksamheten kring obligatorisk träning har det funnits en avsaknad på arbetsrättslig diskussion och de flesta argument har varit antingen etiska eller medicinska. Frågan om arbetsgivarens befogenheter att beordra sina anställda att träna på arbetstid handlar om hur arbetsgivaren kan utöva sin arbetsledningsrätt och vilka begränsningar som finns.

1.2 Syfte och frågeställningar

I denna uppsats kommer träning under arbetstid studeras ur ett arbetsrättsligt perspektiv. Med träning menas träning, så som det definieras under avsnitt 1.6. Då det kan betraktas som kontroversiellt att arbetsgivaren beordrar sina anställda att träna finns ett intresse av att undersöka möjligheterna att införa en sådan åtgärd under ett relativt tvång, alltså att arbetstagarna är skyldiga att underkasta sig åtgärden som en del av anställningsförhållandet. Syftet att utreda vilken möjlighet som finns att införa träning under arbetstid. Frågeställningarna är följande:

Övergripande frågeställning:

- Hur kan träning införas under arbetstid och bli en del av arbetsskyldigheten?

Underordnade frågeställningar:

- Hur bör arbetsgivaren beakta sitt arbetsmiljöansvar när träning införs under arbetstid och i syfte att förebygga ohälsa hos arbetstagare?
- Var går gränsen för arbetstagarens personliga integritet?

1.3 Avgränsningar

Arbetsskyldighetens geografiska område eller omfattning i arbetstid kommer inte behandlas. I avsnittet om arbetstagarens personliga integritet förutsätts träningen och eventuell registrering av träning sker under arbetstid, som en del av arbetsskyldigheten, och att ingen kartläggning av arbetstagarens privatliv sker.

1.4 Metod

För att i denna uppsats studera träning som en obligatorisk del av arbetet i ett arbetsrättsligt perspektiv betraktas träning som om det vore en arbetsuppgift. Grunden för arbetsrätten är att det finns ett anställningsavtal mellan två parter, arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är alltså en privaträttslig relation. I privaträttsliga sammanhang är avtalet centralt då enskilda frivilligt kan åta sig förpliktelser gentemot varandra⁷. Joel Samuelsson och Jan Melander beskriver följande tre övergripande frågeställningar som aktualiseras vid privaträttsliga frågor⁸: i) Hur uppkommer privaträttsliga rättigheter och skyldigheter? ii) Hur fastställs dessa rättigheters och skyldigheters innehåll? iii) Under vilka förutsättningar kan dessa rättigheter och skyldigheter förändras eller bringas att upphöra? Denna uppsats undersöker hur någon, i egenskap av arbetstagare, kan åläggas en skyldighet att träna under arbetstid. Arbetstagarens respektive arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter uppkommer genom anställningsavtalet. Arbetstagarens huvudförpliktelse genom anställningsavtalet består i att utföra arbete⁹. Träning är inget som normalt anses vara arbete, men för att förstå hur arbetsgivaren kan hävda att arbetstagaren har en förpliktelse att träna, måste träning studeras som en arbetsuppgift som kan ingå anställningsavtalets huvudförpliktelse, nämligen arbetskyldigheten.

Ämnet för ett rättsvetenskapligt arbete är enligt Claes Sandgren överordnat metod och material. Efter att ämnet och problemformuleringar är beskrivna måste det fastställas vilket material som ska analyseras och vilken metod som är lämplig¹⁰. I denna uppsats utreds gällande rätt för att kunna besvara frågeställningarna om arbetskyldighet och gränsen för arbetstagarnas personliga integritet. För att tolka praxis har generaliserande tolkningar gjorts och domstolens uttalanden i domskäl har beaktats vid denna tolkning. Det svåra i en generaliserande tolkning är att avgöra vilka fakta som är juridiskt relevanta¹¹. Där kan domstolens uttalande vara vägledande i den generaliserande tolkningen¹². För att utreda gällande rätt för var gränsen för den personliga integriteten går ska först något sägas om definitioners betydelse för juridiken. Bert Lehrberg uttrycker det som att ”den grundläggande generaliseringstendensen i den juridiska begreppsbildningen underlättar regelbildningen genom att enhetliga definitioner kan ges åt sådana begrepp som återkommer i flera

⁷ Samuelsson och Melander, *Tolkning och tillämpning*.

⁸ A.a. s 84.

⁹ Glavå, *Arbetsrätt*, s 583.

¹⁰ Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, s 57.

¹¹ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, s 106.

¹² Se exempel i Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, s 108.

rättsregler”. I fallet med begreppet personlig integritet är detta inget begrepp som finns enhetligt definierat i svensk rätt då integritetsskyddet inte är samlat i en enda lag. Det blir då svårt att prata om att en åtgärd kränker den personliga integriteten eftersom begreppet i sig är godtyckligt. Det finns visserligen ingen definition som är mer falsk eller sann än någon annan. Men det är viktigt att kunna ge en definition för att göra det möjligt att studera gränsen för den personliga integriteten i svensk rätt. Därför har begreppet definierats i avsnitt 1.6.

För att besvara frågan hur bör beakta sitt arbetsmiljöansvar görs en teleologisk tolkning av arbetsmiljölagens bestämmelser. En teleologisk lagtolkningsmetod kännetecknas av att lagens ändamål tilläggs störst betydelse för lagtolkningen¹³. En lagregels ändamål är den funktion som lagregeln kan antas fylla i samhället och tolkning görs i ledning av de uttalanden som gjorts i förarbeten¹⁴. Arbetsmiljölagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt i övrigt uppnå en god arbetsmiljö, 1 kap. 1 § arbetsmiljölag (1977:1160) (AML). Vad detta innebär fastställs genom att tolka bestämmelser om arbetsgivarens ansvar och arbetsmiljöns beskaffenhet. Motivet till metodvalet är argumentet bakom att träning införs, nämligen att det införs för att förebygga ohälsa hos de anställda. Det blir då intressant att undersöka hur förebyggande av ohälsa i arbetet ska ske enligt lagstiftaren.

1.5 Material

I redogörelsen för gällande rätt avseende arbetsskyldighet består materialet av doktrin och praxis från Arbetsdomstolen. Domstolarnas avgöranden kan sägas visa den i samhället tillämpade rätten¹⁵. Eftersom lagar inte säger något om vilket arbete en arbetstagare är skyldig att utföra är det fråga om hur arbetsskyldigheten tolkas genom avtal. Arbetsdomstolen är den högsta instansen för prövning av arbetstvister och därför kan domarna sägas ha ett värde som prejudikat¹⁶. Doktrin anses inte ha lika hög dignitet som rättskälla som lag, förarbeten och praxis¹⁷. Skälet att doktrin används i hög grad är praktiskt. Doktrin ger en lättillgänglig översikt över de rättsregler som finns inom ett visst område¹⁸. Det hade helt enkelt varit alltför komplicerat och tagit för mycket tid att utesluta doktrinen för att enbart analysera praxis för att få fram tillämpliga rättsregler. Den doktrin som används i de delar arbetsskyldigheten

¹³ A.a., s 143.

¹⁴ A.a., s 144.

¹⁵ A.a., s 97.

¹⁶ A.a., s 99, 102.

¹⁷ A.a., s 113.

¹⁸ A.a., s 113.

behandlas är främst *Praktiskt arbetsrätt* av Reinhold Fahlbeck, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten* av Kent Källström och Jonas Malmberg, *Anställningsavtalet* av Jonas Malmberg och *Arbetsrätt* av Mats Glavå. Det som är viktigt vid användning av doktrin som material till ett rättsvetenskapligt arbete är att kritiskt granska påståenden¹⁹. Detta har gjorts genom att granska källor som refereras till i doktrinen och utesluta de delar som numera är inaktuella.

Lehrberg menar att förarbeten vid sidan av lagen kanske är den mest betydelsefulla rättskällan²⁰. Då arbetsmiljölagens bestämmelser är formulerade på ett generellt sätt är det nödvändigt att studera förarbetena för att förstå lagens funktion. I övrigt har Hans Gullberg och Karl-Ingvar Rundqvists kommentar *Arbetsmiljölagen: Kommentarer och författningar* varit till stor hjälp för att förstå lagens bestämmelser.

I avsnitt om gränsen för arbetstagarnas personliga integritet behandlas praxis, förarbeten och doktrin som utgörs av *Personuppgiftslagen: En kommentar* av Sören Öman och Hans-Olof Lindblom. Datainspektionens rekommendationer får en stor betydelse för tillämpningen av lagen inom olika delar av samhället, då Datainspektionen är tillsynsmyndighet som ska informera om hur lagen ska tillämpas. Därmed har information från Datainspektionen behandlas.

1.6 Begrepp

Personlig integritet: I Nationalencyklopedin definieras personlig integritet som ”rätt att få sin personliga egenart och inre sfär respekterad och inte utsättas för personligen störande ingrepp”²¹. Individintegritet används som begrepp i Westregårds avhandling *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Det definieras som individers prima-facie anspråk på respekt/icke-angrepp på något som i vid bemärkelse hör individen till²². Begreppet ”avser situationer som berör såväl den kroppsliga integriteten som den psykologiska aspekten av integritet, samt hantering av uppgifter om den enskilde”²³. I denna uppsats förutsätts också att individen har en rätt till anspråk på integritet men att detta bör vägas mot andra intressen. Detta kan jämföras med hur integritetsskyddet utformats i svensk rätt. I svensk rätt används begreppet integritet i olika

¹⁹ Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, s 36.

²⁰ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod* s 86.

²¹ Nationalencyklopedin, integritet.

²² Westregård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s 58.

²³ A.a., s 58, se även referenser däri.

sammanhang och med olika betydelser²⁴. En förklaring till detta är att utformandet av integritetsskydd inte utgått från ett entydigt begrepp utan istället varit inriktat på att från fall till fall utforma skyddsregler som skyddar den personliga integriteten från oförsvarlig skada och balansera detta skydd mot andra beaktansvärda intressen²⁵. I denna uppsats kommer begreppet integritetskänsligt område syfta till det som hör individen till inom ett område som individen kan ha anspråk av respekt och icke-intrång. Denna definition är medvetet vagt formulerat. Vad som uppfattas som ett integritetskänsligt område varierar från person till person. I de fall där arbetstagaren samtycker förutsätts det att arbetstagaren inte ser träning som del av arbetskyldigheten som inkräktande på ett integritetskänsligt område. I de fall där arbetstagaren inte samtycker kan det däremot förutsättas att arbetstagaren menar att det inte är något som arbetsgivaren ska bestämma över. Anledningarna kan vara olika. Det kan till exempel röra sig om att det inte ligger i arbetstagarens intresse att träna under arbetstid eller att det upplevs som obehagligt att arbetsgivaren vill bestämma över arbetstagarens kropp. Personlig integritet är den konkretiserade rättighet som utgör en gräns för åtgärder som går inom ett integritetskänsligt område. Om en åtgärd går över gränsen för den personliga integriteten innebär det att det inte finns någon skyldighet för arbetstagaren att underkasta sig åtgärden.

Träning: Träning är ett vitt begrepp och i denna uppsats definieras begreppet som aktivitet vilken syftar till att öka den fysiska prestationsförmågan och att aktiviteten sker på träningsanläggning.

1.7 Disposition

I avsnitt 2 redogörs för hur arbetskyldigheten regleras och begränsas genom anställningsavtal, omreglering av anställningsavtal, kollektivavtal och arbetsledningsbeslut. Anställningsavtal anges som utgångspunkt för arbetskyldigheten och bevisvärdet av skriftlig information behandlas. Även omreglering av anställningsavtal redogörs för om förhållandet mellan det enskilda avtalet och kollektivavtal samt bevisfrågor. Om kollektivavtalets betydelse behandlas hur kollektivavtalet reglerar anställningsförhållandet, vilka intressen en facklig organisation kan ha av att reglera frågan, kollektivavtalets kompetensområde samt den fackliga organisationens mandat att reglera frågan i kollektivavtal. Slutligen redogörs för

²⁴ A.a., s 45 ff.

²⁵ SOU 2007:22 *Skyddet för den personliga integriteten – kartläggning och analys*, s 52.

arbetsledningsbeslut som kan begränsas av facklig organisations tolkningsföreträdare och kollektivavtalets tillämpningsområde. I avsnitt 3 redogörs för vilket ansvar som arbetsgivaren har för arbetsmiljön med beaktande av kraven på arbetsmiljöns beskaffenhet. I avsnitt 4 redogörs för gränsen för arbetstagarnas personliga integritet. Utöver att behandla om träning som del av arbetsskyldigheten kan kränka den personliga integriteten diskuteras även om och hur personuppgiftslagen kan bli tillämplig samt hur intresseavvägning enligt personuppgiftslagen ska göras. En sammanfattande analys redogörs för avsnitt 5. Sammanfattning svar på frågeställningarna redogörs för och knyts samman under slutsatser i avsnitt 6.

2 Reglering av arbetsskyldigheten

2.1 Anställningsavtalet som utgångspunkt

Genom anställningsavtalet regleras förhållandet mellan den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren. En av anställningsavtalets funktioner är att det är flexibelt; arbetstagaren är inte knuten till särskilda arbetsuppgifter utan kan utföra nya uppgifter som uppkommer under anställningens gång²⁶. En utgångspunkt för arbetsskyldigheten är att arbetstagaren är skyldig att utföra de arbetsuppgifter han eller hon åtagit sig att göra²⁷. I AD 1980:149 hade en arbetstagarare vägrat utföra arbete på anvisad ort. Arbetsdomstolen uttalade att det av anställningsavtalet inte framgick att arbetsskyldigheten skulle ha en geografisk begränsning och att bolagets inriktning var att arbetet utfördes hos kunderna, alltså på olika orter i landet. Arbetstagaren hade arbetat på olika orter och därmed menade Arbetsdomstolen att han kunde antas vara medveten om sin arbetsskyldighet. En slutsats som kan dras av AD 1980:149 är att verksamhetens inriktning har betydelse och även hur arbetstagaren agerat. Arbetsskyldigheten begränsas dock inte av det som av arbetstagaren kan antas varit kända arbetsuppgifter. Där får verksamhetens inriktning en betydelse. En person som anställs till av en arbetsgivare där verksamheten ställer höga krav på fysisk form, till exempel i brandmannayrket, borde vara medveten om att träning kan ingå som en obligatorisk del av arbetsskyldigheten till skillnad från någon som är anställd till ett kontorsarbete. Arbetsskyldigheten gäller även uppgifter som framgår av befattnings- eller tjänstebeskrivning även om den arbetssökande inte kände till beskrivningen²⁸. Enligt Tore Sigeman kan dock arbetsgivares underlåtenhet att lämna information till arbetstagaren kan få avtalsrättslig verkan, särskilt om det rör sig om tyngande och överraskande regler. Då kan bruket på arbetsplatsen få mindre betydelse²⁹. Enligt första stycket 6 c § lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Bland annat ska det finnas en kort specificering eller beskrivning av arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel. Om skriftlig information lämnas enligt 6 c § LAS kan det utgöra ett bevis för anställningsavtalets innehåll³⁰. Utgångspunkten är att när arbetstagarna åberopar sig på arbetsgivarens information återger informationen det rätta

²⁶ Källström och Malmberg, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, s 19.

²⁷ Malmberg, *Anställningsavtalet: Om anställningsförhållandets individuella reglering*, s 255 och referenser däri.

²⁸ Källström och Malmberg, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, s 216.

²⁹ Sigeman, *Informationsplikt rörande anställningsvillkor – Aspekter på en EU-reglering i Festskrift till Anders Agell*, s 602.

³⁰ Lunning och Toijer, *Anställningsskydd: En lagkommentar*, s 323 f.

förhållandet³¹. Uppgifter som anses vara väsentliga, utöver de som räknas upp i andra stycket 6 c § LAS, hör frågor om arbetskyldighet utöver det normala³².

Vid arbeten där arbetstagaren inte kan förväntas veta om att träning ingår som del av arbetskyldigheten blir det desto viktigare att arbetsgivaren vid anställningstillfället informerar om att det är en del av arbetskyldigheten. Det rör sig då annars om en överraskande skyldighet. Därmed föreligger det arbetsgivaren ett ansvar att ge information om detta. Det handlar också om att den skriftliga information som både arbetsgivaren och arbetstagaren godtagit har ett högre bevisvärde än av arbetsgivaren ensidigt upprättad skriftlig information³³. Då bör det finnas begränsade möjligheter för en arbetsgivare att hävda att träning är en obligatorisk del av arbetskyldigheten genom att senare hänvisa till befattningsbeskrivning.

2.2 Omreglering av anställningsavtal

Under anställningstiden kan anställningsavtalet ändras eller kompletteras. En grundläggande princip är att den ena parten inte ensidigt mot den andre partens vilja förändra anställningsvilkorens innehåll³⁴. En omreglering av anställningsavtalet kräver arbetstagarens samtycke³⁵. Samtycket är giltigt både som skriftligt avtal men även genom muntlig överenskommelse³⁶. Dock kan undantag för kravet på en ömsesidig överenskommelse föranledas av bestämmelser i kollektivavtal, personligt avtal eller praxis i branschen³⁷. Ofta är det enskilda avtalets funktion att komplettera kollektivavtalet där avvikelser är tillåten eller i en fråga som lämnats olöst³⁸. Träning kan alltså införas som obligatorisk del i arbetskyldigheten om det inte finns begränsningar genom kollektivavtal, då en sådan överenskommelse är ogiltig enligt 27 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Avgörande för hur kollektivavtalet påverkar anställningsavtalen är i första hand vad kollektivavtalet själv innebär. Om kollektivavtalet förbjuder varje avvikelse normerar kollektivavtalet de enskilda anställningsavtalen på ett normerande sätt³⁹. Om det finns beskrivet i kollektivavtalet vilket arbete arbetstagarna är skyldiga att utföra och avtalet

³¹ A.a., s 324.

³² A.a., s 319 f.

³³ A.a., s 325.

³⁴ Rönmmar, s 256 och referenser däri.

³⁵ Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 216.

³⁶ Adlercreutz och Mulder, *Svensk arbetsrätt* s 141.

³⁷ Rönmmar, s 256 och referenser däri.

³⁸ A.a., s 141.

³⁹ Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 94.

förbjuder avvikelser från detta blir det förbjudet att avtala om att träning ska ingå i arbetskyldigheten. Kollektivavtalet kan tillåta att arbetstagaren och arbetsgivaren träffar en individuell överenskommelse och ofta ger kollektivavtalet minimiregler⁴⁰. Om en fråga lämnas oreglerad är parterna inte förbjudna att träffa avtal⁴¹. Detta skulle kunna innebära att om arbetskyldigheten avseende arbetsuppgifter lämnas oreglerad, kan arbetstagaren och arbetsgivaren träffa en överenskommelse.

Utöver möjligheterna att genom en uttalad överenskommelse förändra arbetskyldigheten kan det göras genom konkludent handlande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om arbetsgivaren inför nya arbetsuppgifter och arbetstagaren utför dem utan invändningar så kan de nya arbetsuppgifterna ingå i arbetskyldigheten om arbetstagaren anses accepterat dem genom sitt handlande. I AD 1981:155 rörde det sig om en arbetstagarorganisation som utfört arbetsuppgifter under mer än ett år utan att han eller arbetstagarorganisationen hade invänt mot arbetsgivaren. Arbetsdomstolen menade att arbetsuppgifterna då ansågs ligga inom arbetstagarens arbetskyldighet. Om arbetstagarorganisationen eller arbetsgivaren anser att arbetsförhållandet ändrats genom parternas rättshandlande så har den som påstår detta bevisbördan⁴². Även om ett muntligt avtal är lika giltigt som ett skriftligt blir det svårt för den arbetsgivare som påstår att träning ingår i arbetskyldigheten att bevisa detta om ord står mot ord. Om det skulle räcka att hävda att en skyldighet att träna på arbetstid skulle föreligga genom konkludent handlande är det svårt att ge ett entydigt svar på. Då träning inte är en arbetsuppgift som normalt har en naturlig koppling till arbetsgivarens verksamhet skulle det snarare kunna betraktas som en förmån om inget annat talar emot detta. För att träning genom en enskild överenskommelse ska ingå i arbetskyldigheten är det av vikt att den part som påstår detta har bevis för sin uppfattning.

2.3 Kollektivavtal

Kollektivavtalet är speciellt på det sätt att det inte bara binder de avtalsslutande parterna utan även dess medlemmar, se 26 § MBL. Innehållet i kollektivavtalet ska beröra anställningsvillkor och förhållandet i övrigt mellan arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren, 23 § MBL. Arbetsdomstolen har uttalat att 29/29-principen har haft betydelse för att avgöra tillämpningsområdet för ett visst kollektivavtal när frågan gäller om avtalet omfattat vissa

⁴⁰ A.a., s 94.

⁴¹ A.a., s 94.

⁴² Källström och Malmberg, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, s 194.

tillkommande arbetsuppgifter av artfrämmande slag hos en arbetsgivare där avtalet ostridigt varit tillämpligt på övriga delar av verksamheten⁴³. Enligt 29/29-principen, uppkallad efter dom AD 1929:29, har ett kollektivavtal tillämpning för allt sådant arbete som efter ett praktiskt bedömande står i naturligt samband med den centrala verksamheten. Dock kan parterna inskränka eller utesluta tillämpningen av den allmänna tolkningsprincipen som 29/29-principen utgör⁴⁴. Alltså är det inget hinder att införa träning som en del av arbetsskyldigheten genom kollektivavtal endast på grund av att det anses vara artfrämmande i förhållande till det naturliga verksamhetsområdet.

För arbetstagare som inte är medlemmar i kollektivavtalsbärande organisation har kollektivavtalet så kallad normerande verkan. Arbetsgivare är i allmänhet förpliktigade att tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om anställningsvillkor på utanförstående arbetstagare som sysselsätts i arbete som omfattas av kollektivavtalet⁴⁵. Kollektivavtalets utfyllande verkan är begränsad till de till de normer som kan ur kollektivavtalet som tillämpliga för hela den grupp arbetstagare som den utanförstående tillhör⁴⁶. Kollektivavtalen tecknas oftast i en hierarki⁴⁷ och det senaste decenniet har förbundsavtalen utvecklats till att bli ramavtal vilket ger utrymme för lokala anpassningar⁴⁸. Fråga är om träning som obligatorisk del av arbetsskyldigheten kan regleras i kollektivavtal. Självklart kan inte regleringen strida mot lag⁴⁹ eller god sed⁵⁰.

2.3.1 Den fackliga organisationens intressen

Det kan diskuteras varför en facklig organisation vill reglera fråga om träning som del av arbetsskyldigheten i kollektivavtal. Westregård gör en åtskillnad mellan arbetstagare, arbetssökande och fackliga organisationer som intressenter i sin avhandling⁵¹. En facklig organisation kan ha intresse att värna om en säker arbetsmiljö och därför vilja genomföra integritetskänsliga åtgärder. Konflikt kan då uppstå mellan en enskild arbetstagare som inte vill underkasta sig en integritetskänslig åtgärd och den fackliga organisationen som menar att genomförandet av integritetskänsliga åtgärder är i överensstämmelse med medlemmarnas

⁴³ Se AD 2013:30.

⁴⁴ Se AD 1990:59.

⁴⁵ Se AD 1977:49.

⁴⁶ Se AD 2001:9.

⁴⁷ Ahlström, *Kollektivavtalet: Formalia, giltighet och tolkning*, s 49.

⁴⁸ Källström och Malmberg, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, s 167 f.

⁴⁹ Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 89.

⁵⁰ AD 1983:107

⁵¹ Westregård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s 115

gemensamma intressen.⁵² Dock kan inte träning jämföras med till exempel drogtest i den meningen att det ligger i medlemmarnas intresse att träning är en del av arbetsskyldigheten för alla på en arbetsplats som det är att alla på en arbetsplats underkastar sig drogtest för den gemensamma säkerheten. Att någon eller några på en arbetsplats inte vill träna under arbetstid påverkar ingen annan på något negativt sätt. Ett motiv kan vara att en facklig organisation vill införa träning som en del av arbetsskyldigheten för att undvika ohälsa på arbetsplatsen.

2.3.2 Kollektivavtalets kompetensområde

Med kollektivavtalets kompetensområde menas att det endast kan gälla anställningsvillkor och förhållandet i övrigt mellan arbetstagare och arbetsgivare enligt 23 § MBL. Träning är en aktivitet som allmänt anses tillhöra fritiden. Kan det då anses tillhöra kollektivavtalets kompetensområde? Det skulle framstå som absurt att reglera någon annan slags fritidsaktivitet i ett kollektivavtal. Ett argument till att träning tillhör förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare kan vara om det finns en naturlig koppling till verksamheten. Märk väl att det detta inte är att sammanblanda med kollektivavtalets tillämpningsområde, utan det handlar om ifall det överhuvudtaget angår förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Ett argument för att träning som del av arbetsskyldigheten kan regleras i kollektivavtal kan vara om det finns en naturlig koppling till arbetsgivarens verksamhetsområde. Det kan det finnas inom verksamhetsområden som ställer höga krav på fysisk prestationsförmåga. Fahlbeck menar att området för de frågor som faller in under förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare är vidsträckt och omfattar praktiskt taget alla frågor som överhuvudtaget kan tänkas på arbetsplatserna⁵³. Det kan därför inte uteslutas att ett kollektivavtal kan reglera träning som del av arbetsskyldigheten även om det inte har en naturlig koppling till arbetsgivarens verksamhetsområde. Det skulle kunna regleras som en åtgärd att förebygga ohälsa i arbetet. Dock finns det redan genom arbetsmiljölagen bestämmelser om hur olycksfall och ohälsa ska förebyggas. Hur arbetsmiljölagens bestämmelser bör beaktas när träning införs behandlas vidare i avsnitt 3. En fråga som ställs är om det här krävs ett samband mellan att träningen förebygger risk för ohälsa som är relaterat till arbetet och inte risk för ohälsa överlag. Förenklat kan det sägas handla om ifall arbetstagarens allmänna hälsotillstånd (ej relaterat till arbetet) berör förhållandet mellan

⁵² A.a., s 119.

⁵³ Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 53.

arbetsgivaren och arbetstagaren eller ifall det står utanför detta förhållande. Praktiskt kan det i många fall vara svårt att fastställa om ohälsa orsakas på grund av arbete, privatliv eller en kombination av de båda. Därmed borde en sådan fråga vara av mindre betydelse. Vad som kan konstateras att om praktiskt taget alla frågor som överhuvudtaget kan tänkas på arbetsplatserna berör förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare leder det till en extensiv tolkning av kollektivavtalets kompetensområde. Med en sådan tolkning kan träning som del av arbetsskyldigheten regleras i kollektivavtal.

2.3.3 Den fackliga organisationens mandat

Facklig organisation har inte behörighet att förfoga över det som kallas för enskild rätt om inte medlemmen lämnat sin fullmakt⁵⁴. Arbetsdomstolen har uttalat att det är oklart vad som tillhör begreppet enskild rätt, därmed kan det inte ges en uttömmande beskrivning av begreppet. Begreppet har inte använts i samband med att bedöma vilka arbetsuppgifter som en arbetstagare är skyldig att utföra enligt kollektivavtal, däremot är begreppet tillämpligt på arbetstagares intjänade förmåner grundade i anställningsavtal⁵⁵ och det som tillhör arbetstagarens personliga integritet. Arbetstagarorganisationens behörighet att ingå avtal för sina medlemmar gäller för framtida förhållanden, men om det innebär reglering av bestämd medlems förmåner ska det finnas individuellt samtycke⁵⁶. Det som tillhör arbetstagarnas personliga integritet tillhör även det som kallas enskild rätt. Därmed bör poängteras att Arbetsdomstolen genom sin praxis har utvidgat kollektivavtalets kompetensområde till att innefatta regleringar om integritetskänsliga åtgärder. Ingen reglering som går över gränsen för arbetstagarens personliga integritet kan göras.

Fallet AD 1997:29 gällde om arbetstagares vägran att öppna väska vid utpasseringskontroll utgjorde saklig grund för uppsägning och om vägran utgjort kollektivavtalsbrott. Arbetsgivaren hade träffat överenskommelse med arbetstagarorganisationen gällande utpasseringskontroller av de anställda. Den centrala organisationen hävdade att den lokala fackföreningen inte hade rätt att förfoga över arbetstagarnas personliga integritet. Arbetsdomstolen bedömde utpasseringskontrollen på samma sätt som om beslutet hade tagits som ett ensidigt arbetsledningsbeslut. Kollektivavtalets bestämmelse om utpasseringskontroll var berättigad mot arbetsgivarens intresse av att skydda sig mot stölder. I övrigt uttalade

⁵⁴ Ahlström, *Kollektivavtal: Formalia, giltighet och tolkning*, s 49.

⁵⁵ AD 1984:128.

⁵⁶ Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 90.

Arbetsdomstolen att det är oklart vad begreppet enskild rätt betyder utöver den enskilde medlemmens rätt till intjänade förmåner. Förutsatt att obligatorisk träning är en integritetskänslig åtgärd bör behörigheten för facklig organisation att reglera träning som del av arbetskyldigheten i kollektivavtal bedömas som vid andra integritetskänsliga åtgärder. Även om inte träningen i sig skulle bedömas kränka den personliga integriteten så kan eventuell kontrollåtgärd avseende träningen göra det. Då handlar det om ifall kontrollåtgärden kan regleras i kollektivavtalet. Av AD 1997:29 framgår det att kontrollåtgärder inte bedöms annorlunda för reglering i kollektivavtal än om beslutet om behandling hade fattats ensidigt av arbetsgivaren. Då får en intresseavvägning göras där ändamålet med kontrollåtgärden berör ett berättigat intresse hos arbetsgivaren och det väger tyngre än intresset för arbetstagarnas intresse av skydd för kränkning mot den personliga integriteten.

2.4 Arbetsledningsbeslut

Arbetsgivaren äger arbetsledningsrätten; rätten att leda och fördela arbetet⁵⁷. Arbetsledning är ensidigt beslutsfattande från arbetsgivarens sida som berör arbetstagarens prestationer och skyldigheter inom ramen för anställningen⁵⁸. Till detta hör, bland annat, arbetstagarens lydnadsplikt⁵⁹. Arbetsgivarens order ska följas och om det skulle vara så att arbetstagaren menar att en viss arbetsuppgift inte tillhör dennes arbetskyldighet ska klagomål framföras i efterhand⁶⁰. Undantag är om arbetsgivaren förstår, eller bör förstå, att arbetstagaren inte är skyldig att utföra visst arbete. Då har arbetstagaren ingen skyldighet att lyda⁶¹. I de flesta fall anställs en arbetstagare för vissa arbetsuppgifter som är någorlunda specificerade men det är i oftast inte juridiskt avgörande⁶². En fråga som är av vikt är om utförande av ny arbetsuppgift hör till en varaktig eller tillfällig förändring. Arbetsgivaren har större befogenheter att vid en tillfällig omflyttning ge arbetstagaren andra arbetsuppgifter än om det skulle röra sig om en varaktig förändring⁶³. När det gäller omplacering kan befogenheten vara snävare. Det är avsikten vid förändringen som är avgörande för hur varaktigheten av förändringen ska bedömas⁶⁴.

⁵⁷ Malmberg, *Anställningsavtalet: Om anställningsförhållandets individuella reglering*, s 244 f.

⁵⁸ Källström och Malmberg, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, s 191.

⁵⁹ Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 208.

⁶⁰ A.a., s 219.

⁶¹ A.a., s 219.

⁶² A.a., s 210.

⁶³ Källström och Malmberg, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, s 215.

⁶⁴ Se AD 1973:32.

Att införa träning, även i en lägre omfattning av arbetsveckan, är en varaktig förändring om syftet från arbetsgivarens sida är att det ska vara det. Innebörden av begreppet omplacering är att det är en varaktig förändring av arbetsuppgifterna som inte förändrar anställningsavtalet⁶⁵. Att införa träning ett par timmar i veckan utgör däremot inte en fullständig förändring av arbetsuppgifter. Det bör i alla fall vara möjligt att tillämpa samma principer, för att fastställa om åtgärden kan genomföras genom arbetsledningsbeslut, som används för att bedöma om en av arbetsgivaren beslutat varaktig förändring är en omplacering inom ramen för anställningsavtalet. Notera att detta inte innebär att ett definitivt svar ges på om arbetsgivarens beslut om att anställda ska träna en lägre omfattning av arbetstiden är att betrakta som en omplacering. Om det inte är ett beslut som kräver en omreglering av anställningsavtalet, vilken behandlas i avsnitt 2.2, kan arbetsgivaren ensidigt besluta om att införa träning under arbetstid.

2.4.1 Den fackliga organisationens tolkningsföretråde vid tvist

Det fackliga tolkningsföreträdet är tillämpligt på alla tvister som rör arbetstagarens skyldighet att utföra arbete enligt avtal⁶⁶. Om det uppstår tvist om en arbetstagares skyldighet att träna som del av arbetsskyldigheten och det finns kollektivavtal mellan facklig organisation och arbetstagare, då 34 § MBL är tillämplig. Det innebär att den fackliga organisationen har tolkningsföretråde till dess att tvisten slutligt avgjorts. Tolkningsföreträdet enligt 34 § MBL är förenat med skadeståndsansvar om den fackliga organisationen föranlett felaktig tillämpning av avtal och saknat fog för sin ståndpunkt, första stycket 57 § MBL. I första hand är den lokala fackliga parten, lokal klubb eller avdelning, som har tolkningsföretråde och om tvistefrågan förs upp till central förhandling övertas tolkningsföreträdet av den centrala organisationen⁶⁷. Om en arbetsgivare menar att det finns en skyldighet för arbetstagarna att träna och den fackliga organisationen är av motsatt uppfattning är det alltså i första hand genom förhandling som frågan ska lösas. Om det inte kan uppnås någon enighet mellan parterna har de två möjligheter; att antingen vända sig till Arbetsdomstolen eller skiljenämnd⁶⁸. Skiljeförfarande bygger på att det finns avtal mellan parterna att överlämna avgörande vid tvist till skiljemän⁶⁹. Även om det fackliga tolkningsföreträdet inte

⁶⁵ Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 216.

⁶⁶ Prop. 1975/76:105, s 252.

⁶⁷ Glavå, *Arbetsrätt*, s 785.

⁶⁸ Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 267.

⁶⁹ A.a., s 271.

nödvändigtvis behöver hindra att träning införs under arbetstid så kan det göra att en kompromiss måste göras eller i alla fall att arbetsgivarens beslut försenas.

2.4.2 Kollektivavtalets tillämpningsområde

Om kollektivavtalet inte innehåller någon bestämmelse om arbetskyldighetens omfattning blir Arbetsdomstolens praxis tillämplig som en dold klausul i kollektivavtalet⁷⁰. 29/29-principen utgör en schablonolkning av arbetstagarens arbetskyldighet enligt kollektivavtal och det kan förekomma avvikande reglering såväl av kollektivavtal som av personligt avtal⁷¹. Enligt 29/29-principen omfattar arbetskyldigheten det som står i naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer⁷². Arbetskyldighet inom detta område anses utgöra en del av kollektivavtalet⁷³. Arbetstagaren är alltså skyldig att stå till förfogande inom kollektivavtalets vida tillämpningsområde⁷⁴. Begränsningen till yrkeskvalifikationer har ansetts ha den innebörden att kvalificerade yrkesarbetare endast undantagsvis är skyldiga att utföra okvalificerat arbete⁷⁵. Att det motsatta sker, att en arbetstagare beordras att utföra arbete som den inte har kompetens för, borde vara ovanligt då det ligger i arbetsgivarens intresse att arbetsprestationen har en viss kvalitet. Om träning kan ingå i arbetskyldigheten bör det betraktas som vilken arbetsuppgift som helst. Därmed kan begränsningen till yrkeskvalifikationer även vara tillämplig gällande träning som del av arbetskyldigheten. I AD 2012:66 var fråga om det genom kollektivavtal, utan särskild överenskommelse med de berörda arbetstagarna, ingick i arbetskyldigheten att utföra vissa arbetsuppgifter. Arbetsdomstolen menade att det inte gick att fastställa någon gemensam partsavsikt hos kollektivavtalsparterna om avtalets innebörd och heller inte genom ordalydelsen av avtalet. Genom att de omtvistade arbetsuppgifterna ansågs stå i naturligt samband med den centrala verksamheten och att de föll inom ramen för arbetstagarnas arbetskyldighet ansågs de omfattas av kollektivavtalet.

Vid tolkningen av bestämmelser i kollektivavtal har regler utformats av Arbetsdomstolens praxis⁷⁶. Enligt Kristina Ahlström är det inte möjligt att peka ut en tolkningsregel som är

⁷⁰ Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 210.

⁷¹ Källström och Malmberg, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, s 218.

⁷² Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 210.

⁷³ A.a., s 210.

⁷⁴ A.a., s 211.

⁷⁵ Glavå, *Arbetsrätt*, s 681.

⁷⁶ Ahlström, *Kollektivavtal: Formalia, giltighet och tolkning*, s 168.

avgörande utan att det är en samlad bedömning som får göras⁷⁷. För att ett kollektivavtal ska ha verkan som ett sådant, ska det vara ett uttryck för parternas vilja att träffa kollektivavtal. Utgångspunkten är alltså att få fram den gemensamma partsavsikten. Vid en tvist kan personer som företrädde respektive part i förhandling höras. Skriftlig bevisning som kan visa på partsavsikt vid avtalets ingående, till exempel protokoll, anteckningar och e-postmeddelanden, kan åberopas⁷⁸. Här kan en jämförelse göras med AD 2012:66 där det är tydligt att det är den gemensamma partsavsikten som ska fastställas och då är ordalydelsen i avtalet inte det som i första hand ska vara avgörande för hur avtalet tolkas. Det kan vara tänkbart att en tvist uppstår när företrädare byts ut i respektive part och att då oenighet om avtalets innehåll uppstår. Om det finns ett avtal som berör träning under arbetstid är det då viktigt för parterna att genom dokument och protokoll kunna visa på vad partsavsikten har varit då avtalet ingicks.

I AD 2012:66 fanns det vissa bestämmelser om arbetsskyldighetens omfattning med vad dessa innebar kunde inte fastställas. Alltså bedömdes arbetsskyldigheten utifrån 29/29-principen⁷⁹. I de allra flesta fall borde inte träning vara något som står i naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet. Därmed blir det uteslutet att införa träning som del av arbetsskyldigheten genom arbetsledningsbeslut. I AD 2012:66 beaktade Arbetsdomstolen arbetsskyldigheten i andra verksamheter med likadan inriktning som den aktuella verksamheten. Här kan en anknytning göras till avsnitt 2.1 om anställningsavtal. Verksamhetens inriktning bör påverka om det kan anses vara en del av arbetsskyldigheten. Om det inte har någon anknytning till verksamhetens inriktning är det uteslutet att genom arbetsledningsbeslut införa träning, även i en lägre omfattning, som del av arbetsskyldigheten. Det skulle behövas en reglering i kollektivavtal för att införa träning som norm på en arbetsplats. Som framgår i förgående avsnitt 2.3.3 om kollektivavtal kan det även finnas begränsningar för en sådan reglering. Sammanfattningsvis kan 29/29-principen sägas ha två funktioner; att dels användas i tolkning av kollektivavtalets innehåll och dels användas för att fastställa den enskilde arbetstagarens arbetsskyldighet⁸⁰.

⁷⁷ A.a., s 170 f.

⁷⁸ Ahlström, *Kollektivavtal: Formalia, giltighet och tolkning*, s 173.

⁷⁹ Se AD 2012:66.

⁸⁰ Rönmmar, s 160.

3 Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar

3.1 Arbetsmiljölagen som verktyg

Ett av de övergripande syftena bakom arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML) är att en arbetsmiljö skapas som är så bra som möjligt från såväl fysisk som psykisk och social synpunkt⁸¹. Att förebygga ohälsa och olycksfall samt i övrigt uppnå en god arbetsmiljö är ändamålen för arbetsmiljölagen, 1 kap. 1 § AML. Målangivelsen kom år 1991 och lydelsen ändrades år 1994 utan att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar ändrades⁸². År 1991 fördes bestämmelsen om att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur etc., som idag finns i 2 kap. 1 § AML, till 1 kap. 1 § AML. Bestämmelsen återfördes 1994 till sin ursprungliga plats. I Arbetsmiljökommisionens betänkande SOU 1990:49 *Arbete och hälsa* uttalas att en arbetsmiljö som förhindrar att arbetstagare utsätts för skadlig påverkan eller risk för ohälsa eller olycksfall alltid har varit lagens huvudmålsättning⁸³. För att uppnå en god arbetsmiljö uttalas det att en god arbetsmiljö förutsätter en lokal aktivitet. Vidare uttalas att lagen, och med stöd av lagen utfärdade föreskrifter och allmänna råd, ska ses som parternas hjälpmedel för att gemensamt åstadkomma en god arbetsmiljö⁸⁴. Arbetsmiljölagens bestämmelser och de föreskrifter som är utfärdade med stöd av arbetsmiljölagen bör alltså ses som de grundläggande verktygen i åtgärder som syftar till att förbättra arbetsmiljön.

3.2 Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren har en övergripande skyldighet att vidta åtgärder för att risken för ohälsa och olycksfall undanröjs och utgångspunkten är att allt som kan leda till ohälsa och olycksfall ska tas bort eller ersättas 3 kap. 2 § 1 st. AML. Med att använda begreppet utgångspunkt i lagtexten menas att det inte alltid är möjligt att helt undanröja risk för ohälsa men att så långt det går försöka minska risken⁸⁵. Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ett ansvar att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö, 3 kap. 2 a § 1 st. AML. Det handlar om att arbetsgivaren ska bedriva en slags internkontroll för arbetsmiljön i sin verksamhet⁸⁶. En förutsättning för arbetsmiljöarbetet är att arbetsgivaren fullgör sitt undersökningsansvar. Då krävs att arbetsgivaren fortlöpande undersöker risker och brister i

⁸¹ SOU 1976:1 *Arbetsmiljölagen*, s 96

⁸² Gullberg och Rundqvist, *Arbetsmiljölagen: Kommentarer och författningar*, s 54 f

⁸³ SOU 1990:49 *Arbete och hälsa*, s 165.

⁸⁴ A.a., s 165.

⁸⁵ Gullberg och Rundqvist, *Arbetsmiljölagen: Kommentarer och författningar*, s 120.

⁸⁶ Prop. 1990/91:140, s 39.

verksamheten⁸⁷. Anledningen till att bestämmelsen om det systematiska arbetsmiljöarbetet infördes var för att frågor om arbetsmiljö inte skulle ges en sidoordnad roll, utan snarare vara en del av linjeverksamheten⁸⁸. Istället för akuta insatser mot risker i arbetsmiljön ska det förebyggande arbetet ske utifrån en helhetssyn på arbetsmiljön⁸⁹. Alltså bör arbetsgivaren arbeta proaktivt med arbetsmiljön. Arbetsgivaren ska svara för att det finns företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver, 3 kap. 2 c § AML. Arbetsgivaren se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden som arbetet bedrivs, och att arbetstagaren vet vilka risker som finns. Arbetsgivaren har ansvar för att arbetstagaren har den utbildning som krävs och att för att undgå risker samt att endast arbetstagare som fått tillräckliga instruktioner får tillträde till områden där det finns påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall, 3 kap. 3 § AML. Att ge instruktioner syftar till att höja medvetenhet om de risker som kan finnas i arbetet. För att det ska framstå som förnuftigt att följa instruktionerna bör arbetet i övrigt organiseras på ett sådant sätt att krav på säkerhet inte blir lidande. Det handlar om att attityden till risktagning i arbetet kan påverkas av arbetsresultat, förtjänstmöjligheter och minsta ansträngning mot kraven på säkerhet⁹⁰.

Det kan tolkas som att införa träning på arbetstid är en åtgärd som förebygger ohälsa och att arbetsgivaren därmed tar ansvar för att undanröja risken för ohälsa och olycksfall. Bestämmelserna om de allmänna skyldigheterna i tredje kapitlet AML ska tillämpas med beaktande av kraven på arbetsmiljöns beskaffenhet enligt andra kapitlet AML, se 3 kap. 1 § AML. Hänvisningen till andra kapitlet infördes för att klargöra arbetsmiljölagens syfte på ett tydligare sätt ge ledning för tillämpningen av bestämmelserna om de allmänna skyldigheterna⁹¹. Även om det till synes kan verka som den generaliserande formuleringen ”att vidta åtgärder för att risken för ohälsa och olycksfall undanröjs” innebär alla åtgärder med syfte att förebygga ohälsa och olycksfall ska det tolkas mot bestämmelserna om arbetsmiljöns beskaffenhet.

3.3 Arbetsmiljöns beskaffenhet

Träning under arbetstid utgår från tanken att genom att arbetstagaren stärker sin kropp så kan ohälsa förebyggas. Det handlar då om att arbetstagaren ska anpassa sig efter arbetsmiljön.

⁸⁷ A.a., s 40.

⁸⁸ SOU 1990: 49 *Arbete och hälsa*, s 98 f.

⁸⁹ A.a. s 98 f.

⁹⁰ SOU 1976:1 *Arbetsmiljölagen*, s 135.

⁹¹ Prop. 1993/94:186, s 23 f.

Arbetsmiljölagens utgångspunkt är den motsatta; arbetsmiljön ska genom arbetstagarnas inflytande anpassas efter individuella förutsättningar. Arbetsmiljön ska vara tillfredställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället, 2 kap. 1 § 1 st. AML. Bestämmelsen innebär att arbetsmiljön ska inte endast utformas utifrån en miniminivå vad avser det förebyggande skyddet utan även med sikte på att tillgodose väsentliga mänskliga behov i vid bemärkelse⁹². Dock påpekas det i propositionen att det inte anses vara möjligt att utforma regler om arbetsförhållandena i direkt relation till arbetstillfredsställelse eller närliggande begrepp som självförverkligande, meningsfullhet eller personlig utveckling. Utgångspunkten är istället att arbetstagaren själv ska få möjlighet att vara aktiv vid utformningen av sin arbetsplats och ta yrkesmässigt ansvar⁹³. Detta kan anknytas till att arbetsmiljön ska anpassas efter människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt hänseende, 2 kap. 1 § 2 st. AML, och att arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation och i förändringsarbete som rör sitt eget arbete, 2 kap. 1 § 3 st. AML. Bestämmelsen om arbetstagarnas möjlighet att medverka i utformningen av sin arbetssituation och förändringsarbete infördes för att stärka arbetstagarnas inflytande över det egna arbetet⁹⁴. Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för belastningar, varken psykiska eller fysiska, som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Härvid ska även lönereformer och förläggning av arbetstid beaktas, samt ska starkt styrt eller bundet arbete undvikas, 2 kap. 1 § 4 st. AML. Utformningen av arbetsmiljön kan anknytas till bestämmelsen om att arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren känner till de förhållanden som arbetet bedrivs under. Det är då även viktigt att arbetets organisation gör att medvetenhet om risker anpassas.

Det ska eftersträvas att arbetet ger möjlighet till variation, social kontakt, samarbete samt sammanhang mellan arbetsuppgifter, 2 kap. 1 § 5 st. AML. Vidare ska det eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling, 2 kap. 1 § 6 st. AML. I förarbetena till ändringarna i paragrafen så uttalas det att arbetskamrater är viktiga för trivseln och att de kan utgöra stöd för ohälsa i pressade situationer. Vidare uttalas det att goda relationer på arbetsplatsen och ett gott kamratskap förebygger isolering och bristande integration i samhället⁹⁵. Dessa bestämmelser kan anknytas till idén om ”det goda arbetet”⁹⁶

⁹² Prop. 1976/77:149 s 58.

⁹³ A.a., s 59.

⁹⁴ Prop. 1990/91:140, s 33.

⁹⁵ A.a., s 37

⁹⁶ A.a., s 32-38.

och de psykosociala faktorerna betonas⁹⁷. Att lyfta in dessa frågor i lagtexten motiveras av att det underlättar arbetsgivarens arbete med dessa frågor, då de tidigare inte fått lika mycket uppmärksamhet som de fysiska arbetsmiljöförhållandena i arbetsmiljölagens bestämmelser⁹⁸.

Det kan konstateras att arbetsgivarens ansvar för arbetstagarnas hälsa är omfattande vad gäller arbetsmiljöarbetet som syftar till att förebygga ohälsa. Det handlar då om att ansvaret för arbetstagarnas hälsa sträcker sig till att arbetsmiljön ska vara så god som möjligt och att risk för ohälsa ska undanröjas, om det inte är möjligt med en riskfri arbetsmiljö bör risker förebyggas så gott som det går. Arbetsmiljölagen utgör inget hinder för att införa träning under arbetstid. Däremot bör arbetsgivaren, som har huvudansvaret för att ohälsa förebyggs, i första hand anpassa arbetsplatsen efter arbetstagarna istället för tvärtom. Det är där som arbetsgivarens ansvar ligger i första hand. Därmed kan arbetsgivaren inte motivera att träning under arbetstid är nödvändigt på grund av arbetsmiljöansvaret som åligger arbetsgivaren. Arbetsgivaren behöver även ta hänsyn till den psykosociala arbetsmiljön. För en person med redan hög arbetsbelastning är det inte säkert att träning nödvändigtvis bidrar till en bättre hälsa. Därmed blir helhetssynen på arbetsmiljön viktig när träning införs i syfte att förbättra arbetstagarnas hälsa.

⁹⁷ A.a., s 33.

⁹⁸ A.a., s 34.

4 Gränsen för arbetstagarens personliga integritet

4.1 Kan träning kränka den personliga integriteten?

Träning är något som normalt utförs på fritiden och är en del av den individuella livsstilen. Därmed kan det utgöra ett integritetskänsligt område. Det kan upplevas som obehagligt att arbetsgivare vill "tvinga" sina anställda att träna. Frågan är om det kan kränka arbetstagarens personliga integritet. Arbetsdomstolens praxis ger här vägledning för vilken insyn och krav arbetsgivaren kan ställa inom områden som för arbetstagaren är integritetskänsligt. Fallet AD 2014:3 gällde om en arbetstagares vägran att delta i alkoholavvänjande behandling hade utgjort saklig grund för uppsägning. Arbetstagaren hade haft alkoholproblem och hade i en överenskommelse med arbetsgivaren förbundit sig att delta i en behandling som innefattade samtal med psykolog, slumpmässig provtagning, läkarkontakt och läkemedelsbehandling. Genom överenskommelsen hade även arbetstagaren förbundit sig att hålla sig drogfri på arbetet. Arbetstagaren ville däremot inte delta i ett rekommenderat alkoholavvänjningsbehandling, då han inte helt ville sluta bruka alkohol. Arbetstagaren hade rätt att avböja från att delta i den alkoholavvänjande behandlingen då ett avböjande inte bröt mot anställningsavtalet. Genom överenskommelsen hade arbetstagaren en skyldighet att medverka i rehabiliteringsåtgärderna. Dock hade arbetsgivaren inte några befogenheter att ställa krav på vad arbetstagaren gjorde på sin fritid.

I AD 1998:97 var fråga om en arbetstagare var skyldig att medverka i alkoholtestning på sin arbetsplats. Arbetsdomstolen menade att arbetsgivaren hade ett berättigat intresse av att testa arbetstagarna då verksamheten ställde höga krav på säkerhet. Enligt sakuppgift var tillförlitligheten i alkoholtest låg och ett positivt resultat kunde ha annan orsak än alkoholkonsumtion. Att ett positivt resultat kunde leda till en utredning om arbetstagarens alkoholkonsumtion på så vaga grunder kunde inte berättigas då Arbetsdomstolen menade att den enskilda människans alkoholkonsumtion är ett högst integritetskänsligt område. En slutsats som kan dras av AD 2014:3 är att arbetsgivare inte kan ställa några krav på arbetstagarens livsstil under fritiden, även om det kan påverka förutsättningarna för arbetstagaren att fullfölja sitt anställningsavtal. Utifrån AD 1998:97 kan slutsatsen dras att arbetsgivaren endast på starka grunder kan vara berättigade att få insyn i ett område som för arbetstagaren kan vara integritetskänsligt om det finns ett legitimt intresse. Att träning är något som normalt utförs på privattid är inget som i sig gör att åtgärden gör intrång på ett integritetskänsligt område. Även om det av arbetstagaren kan upplevas som ett

integritetskänsligt område då det har med den egna kroppen och hälsan att göra väger arbetsgivarens intresse av att leda arbetet över arbetstagarens anspråk på att få detta område fredat. Träning kan inte jämföras med ett kroppsligt ingrepp eller kroppsvisitering⁹⁹.

4.2 Gränsen för personlig integritet vid behandling av personuppgifter

I avsnitt 2.3.3 konstaterades det att det finns begränsningar i facklig organisations mandat att teckna kollektivavtal om kontrollåtgärder i frågor som tillhör arbetstagarens personliga integritet. Arbetsgivaren har sannolikt ett intresse av att kontrollera att träningen utförs och fråga är hur arbetsgivaren vill kontrollera detta. I den situationen att arbetsgivaren kontrollerar den närvaron som registrerats i samband med träning kan personuppgiftslag (1998:204) (PuL) bli tillämplig.

4.2.1 Är personuppgiftslagen tillämplig?

En personuppgift räknas som all slags information som direkt eller indirekt kan hänföras till en fysisk person som är i livet, 3 § PuL. Det ställs inga särskilda krav på innehållet i uppgifterna mer än att det kan hänföras till en identifierbar individ och informationen behöver inte endast avse vad som kan anses tillhöra personens privatliv¹⁰⁰. Uppgifter om när någon tränar kan alltså definieras till personuppgifter och då PuL är inte omfattar någon särskild personkrets spelar det ingen roll om träningen sker i anställningen. PuL är tillämplig på helt eller delvis automatiserad behandling av personuppgifter, 5 § 1 st. PuL. I 3 § definieras vad behandling innebär med en lång uppräknning av exempel. Begreppet behandling är så vitt att det kan antas att allt som innebär automatiserad hantering av personuppgifter kan räknas som behandling¹⁰¹. Vid manuell hantering av personuppgifter blir också PuL tillämplig om det rör sig om en strukturerad och sökbar samling av personuppgifter enligt 5 § 2 st. PuL. All behandling av personuppgifter som sker digitalt är automatiserad behandling även om uppgifterna inte sparas¹⁰². På de flesta träningsanläggningar registreras personuppgift när gymkort dras, då rör det sig om en automatiserad behandling eftersom det sker digitalt. Det borde vara ganska ovanligt att registreringen sker genom närvarolistor som upprättats

⁹⁹ I den betydelsen som begreppen har i regeringsformen.

¹⁰⁰ Öman och Lindblom, *Personuppgiftslagen: En kommentar*, s 88.

¹⁰¹ SOU 2009:44 *Integritetsskydd i arbetslivet*, s 92.

¹⁰² Öman och Lindblom, *Personuppgiftslagen: En kommentar*, s 120 f.

manuellt. Syftet med att de anställda ska träna på en anläggning är att närvaron ska kunna registreras för arbetsgivarens kontroll och då blir arbetsgivaren personuppgiftsansvarig¹⁰³.

4.2.2 Intresseavvägning enligt personuppgiftslagen

För att behandling av personuppgifter ska vara tillåten måste någon av tillåtlighetsgrunderna i 10 § PuL vara uppfyllda. Utöver samtycke som giltig grund för behandling så finns andra tillåtlighetsgrunder i punkterna 10 § punkterna *a-f* PuL. Om inte samtycke lämnas från arbetstagarna får en intresseavvägning göras. Enligt 10 § punkt *f* PuL enligt får personuppgift behandlas om det är nödvändigt för att ett ändamål som rör ett berättigat intresse hos den personuppgiftsansvarige eller hos en sådan tredje man till vilken personuppgifterna lämnas ut skall kunna tillgodoses, om detta intresse väger tyngre än den registrerades intresse av skydd mot kränkning av den personliga integriteten. Enligt Lindblom och Öman är bestämmelsen en slags generalklausul som i praktiken innebär att befogad behandling i fall som inte nämnts i tidigare punkter i paragrafen kan genomföras¹⁰⁴. Om åtgärden är sakligt motiverad och intresset av att den genomförs är tyngre än arbetstagarens intresse av skydd för den personliga integriteten får den genomföras¹⁰⁵. Datalagskommittén har uttalat att om det registrerade¹⁰⁶ motsätter sig behandling får den registrerades intresse väga över¹⁰⁷. Lindblom och Öman menar att en mer nyanserad bedömning bör göras¹⁰⁸. Enligt Datainspektionens informationsskrift om intresseavvägning framgår att en intresseavvägning normalt kan medföra att det är tillåtet att bland annat: planera, organisera och följa upp arbetet i stort; kontrollera anställda om det krävs av säkerhetsskäl; mäta individuella prestationer¹⁰⁹. Normalt kan en intresseavvägning inte ge stöd för att: använda logguppgifter för andra ändamål eller syften än de ursprungligen är bestämda, till exempel genom att samarbeta register med olika ändamål¹¹⁰. Detta knyter an till ett av de grundläggande kraven för behandling av personuppgifter om att personuppgifter endast får samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål, 9 § punkt *c* PuL.

¹⁰³ Den personuppgiftsansvarige är den som bestämmer ändamålen och medlen för behandling av personuppgifter, 3 § PuL.

¹⁰⁴ Öman och Lindblom, *Personuppgiftslagen: En kommentar*, s 240.

¹⁰⁵ SOU 2009:44 *Integritetsskydd i arbetslivet*, s 117.

¹⁰⁶ Den registrerade definieras i 3 § PuL som den som personuppgift avser.

¹⁰⁷ SOU 1997:39 *Integritet • Offentlighet • Informationsteknik*, s 362.

¹⁰⁸ Öman och Lindblom, *Personuppgiftslagen: En kommentar*, s 243.

¹⁰⁹ Datainspektionen, *Datainspektionen informerar – Intresseavvägning enligt personuppgiftslagen*, s 14.

¹¹⁰ A.a., s 14 f.

Arbetsgivaren måste ha ett personuppgiftsbiträdesavtal med anläggningen enligt 30 § PuL. Personuppgiftsbiträde¹¹¹, i detta fall träningsanläggningen, får endast behandla personuppgifter enligt instruktioner från den personuppgiftsansvarige, 30 § första stycket PuL. Hur tydliga instruktionerna ska vara finns inga riktlinjer om, men instruktionerna bör vara så tydliga att ingen otillåten behandling kommer ske¹¹². Det innebär att behandlingen måste uppfylla kraven på tillåten behandling i 9 § PuL. Bland annat att det måste finnas fungerande rutiner för gallring. Personuppgifter får inte bevaras längre än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet av behandlingen enligt 9 § punkt *i* PuL. Normalt ska inte uppgifter om arbetstagare bevaras efter att anställningen avslutats¹¹³. Dock är det ändamålet med behandlingen som avgör hur länge personuppgifter får bevaras¹¹⁴. När det gäller registrering av träning bör det dock inte vara förenligt med ändamålen att bevara uppgifterna under flera år om syftet endast är att se till att träningen genomförs.

När träning utgör en del av arbetsskyldigheten är det i arbetsgivarens intresse att följa upp att de anställda tränar vilket i sig är ett intresse som kan tillåta behandling av personuppgifter. Det kan jämföras med att en arbetsgivare normalt kontrollerar närvaro på en arbetsplats. Att behandla arbetstagares personuppgifter i syfte att leda och följa upp att träningen, som del av arbetsskyldigheten, blir av är i sig ett berättigat intresse. Dock finns en del risker med att låta registreringen ske på en träningsanläggning då det kan innebära att personuppgifterna behandlas i ett annat syfte än det som arbetsgivaren hade tänkt och som arbetstagarna blivit informerade om. Personuppgifter får inte behandlas för något ändamål som är oförenligt med det för vilket uppgifterna samlades in, 9 § punkt *d* PuL. Förutsatt att arbetsgivaren kan försäkra sig om att registreringen och behandlingen av uppgifter om arbetstagarnas träning behandlas i enlighet med personuppgiftslagen kan arbetsgivarens berättigade intresse av att följa upp träningen väga över arbetstagarens intresse av att få ett integritetskänsligt område fredat. Om behandlingen innebär att till exempel uppgifterna behandlas på ett sätt som inte är förenligt med ändamålen kan arbetstagarens intresse väga över. Det kan till exempel vara om uppgifterna blir en del ett register med annat ändamål, men även att det inte finns rutiner för gallring och borttagning av felaktiga uppgifter. Sådana omständigheter kan göra att

¹¹¹ Den som behandlar personuppgifter för den personuppgiftsansvariges räkning. Den personuppgiftsansvarige är den som bestämmer ändamålen med och medlen för behandling av personuppgifter, 3 § PuL.

¹¹² Öman och Lindblom, *Personuppgiftslagen: En kommentar*, s 432.

¹¹³ Datainspektionen, *Datainspektionen informerar – Hur länge får personuppgifter bevaras*, s 18.

¹¹⁴ Öman och Lindblom, *Personuppgiftslagen: En kommentar*, s 213.

arbetstagarens intresse att inte få uppgifterna registrerade och behandlade väger över arbetsgivarens intressen.

5 Sammanfattande analys

5.1 Träning som arbetsuppgift

I denna uppsats har träning studerats som om det vore en arbetsuppgift. En invändning mot att se på träning som en arbetsuppgift är att det, i de flesta arbeten, inte bidrar till verksamhetens produktion eller i övrigt utgör en nödvändig uppgift inom verksamhetens servicestruktur. Dock är det nödvändigt att kategorisera träning som en arbetsuppgift för att besvara frågan om det kan införas som obligatoriskt för anställda på en arbetsplats. Arbetsgivaren kan utnyttja arbetstagarna inom deras arbetskyldighet och därför har olika sätt att reglera arbetskyldigheten studerats. Syftet är som sagt inte att skapa värde för verksamheten på det sätt som andra arbetsuppgifter gör, utan syftet är att förebygga ohälsa för att ge färre sjukskrivningar och en friskare personal.

5.2 Hur kan träning införas som del av arbetskyldigheten?

Träning kan införas i arbetskyldigheten genom en reglering i anställningsavtal eller omreglering av anställningsavtalet. Där krävs arbetstagarens samtycke och att det inte strider mot kollektivavtal. Om det finns ett kollektivavtal som reglerar arbetskyldighetens omfattning gällande arbetsuppgifter kan det strida mot kollektivavtalet att avtala om avvikelse genom enskild överenskommelse. Det beror om avtalet förbjuder avvikelse. Avtal sluts genom en utväxling av anbud och accept av sammanstående innehåll och det finns inga formkrav för varken anställningsavtal eller eventuell omreglering av anställningsavtalet. Därför är inte avtalets giltighet i sig inte beroende på någon skriftlig information om innehållet. Men däremot får skriftlig information som godtagits av både arbetsgivare och arbetstagare ett bevisvärde om tvist om arbetskyldigheten skulle uppkomma. Då den skriftliga information om anställningen som arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren enligt 6 c § LAS oftast är en del av ett skriftligt anställningsavtal. Under förutsättning att informationen speglar det verkliga anställningsförhållandet kan det åberopas vid tvist. Därmed blir det viktigt att träning som del av arbetskyldigheten ingår i gemensamt godtagen skriftlig information om anställningen i det fall att det senare skulle uppstå tvist om arbetstagarens skyldighet att träna under arbetstid.

Det finns möjlighet att införa träning under arbetstid genom arbetsledningsbeslut, alltså att arbetsgivaren ensidigt reglerar frågan, under förutsättning att det faller inom kollektivavtalets

vida tillämpningsområde och arbetstagarnas allmänna yrkeskvalifikationer. Det kan handla om en verksamhet där det ställs höga krav på arbetstagarens fysiska prestationsförmåga och att träning under arbetstid är absolut nödvändigt. Som konstateras i den inledande delen av denna uppsats borde det inte vara en kontroversiell fråga i sådana fall. En person som inte är beredd att se träning som en del av arbetet borde av naturliga skäl inte söka sig till yrken där fysisk prestationsförmåga är absolut nödvändigt att underhålla genom träning. Vid tvist om träning kan anses stå inom kollektivavtalets tillämpningsområde har kollektivavtalsbärande facklig organisation tolkningsföreträdare. Tolkning av kollektivavtal ska bedömas enligt 29/29-principen om det inte kan fastställas någon gemensam partsavsikt. Då kan jämförelser göras med bedömningen av arbetsskyldigheten i liknande verksamheter.

Den fackliga organisationens ståndpunkt är av stor betydelse för att införa träning som del av arbetsskyldigheten på en kollektiv nivå i de fall där det normalt inte ingår i kollektivavtalets tillämpningsområde. Eventuella frågor som uppkommer är handlar dels om träning omfattas av kollektivavtalets kompetensområde och dels ifall det tillhör medlems enskilda rätt. Vad som angår förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare bör tolkas extensivt snarare än restriktivt, då det kan handla om alla frågor som praktiskt taget kan tänkas på arbetsplatserna. Därmed kan det mycket väl tillhöra kollektivavtalets kompetensområde. Vad gäller medlems enskilda rätt finns ingen uttömmande definition av vad begreppet innebär. Men mot den bakgrund att träning inte är kränkande mot den personliga integriteten, enligt den definition som görs av personlig integritet i denna uppsats, och det ingår som del av arbetsskyldigheten kan det inte anses tillhöra medlems enskilda rätt.

Det kan alltså konstateras att träning kan införas i arbetsskyldigheten men om det ska ske på en kollektiv nivå är den fackliga organisationens roll stor, såvida arbetsgivaren inte genom arbetsledningsbeslut kan reglera frågan ensidigt ifall det ingår som del av arbetsskyldigheten genom kollektivavtalets tillämpningsområde. För arbetsgivaren borde meningen med att införa träning som del av arbetsskyldigheten vara att det ska vara obligatoriskt för alla inom en arbetsplats. Annars skulle det lika gärna kunna införas som en förmån som är frivillig för den som vill delta. Därmed har den fackliga organisationen särskilt stor betydelse. Varför en facklig organisation vill reglera träning som del av arbetsskyldigheten är en fråga. Det behöver inte vara så att facklig organisation och en enskild arbetstagare alltid har samma intressen. Det finns inga liknande motiv som vid drogtest då det kan ha att göra med den

gemensamma säkerheten på en arbetsplats. Hur sannolikt det är att fackliga organisationer reglerar en sådan fråga i kollektivavtal är svårt att svara på.

5.2.1 Hur bör arbetsgivaren beakta sitt arbetsmiljöansvar när träning införs under arbetstid och i syfte att förebygga ohälsa hos arbetstagare?

Arbetsgivaren har ett övergripande ansvar att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsmiljölagens bestämmelser ska vara verktygen för arbetsgivaren för att uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsmiljölagen betonar att psykosociala faktorer påverkar hälsan hos arbetstagarna och att det är eftersträvansvärt att en god arbetsmiljö uppnås genom att arbetstagare får ta del av utformningen av arbetsplatsen, får yrkesmässigt ansvar, variation i arbetet samt social kontakt och samarbete. Arbetsgivarens ansvar för arbetstagarnas hälsa ger främst en skyldighet att vidta de åtgärder som krävs för att arbetsmiljön ska vara så bra som möjligt både psykosocialt och för den fysiska hälsan. Att införa träning på arbetstid är inget som arbetsmiljölagen utgör ett hinder för. Det kan ses som ett komplement till arbetsmiljöarbetet. Men träning kan inte ersätta ett gediget arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren kan alltså inte använda arbetsmiljölagens bestämmelser som argument till varför träning bör införas under arbetstid. När träning införs under arbetstid bör det göras så att helhetsperspektivet på arbetsmiljön beaktas. Även psykosociala faktorer bör tas in i det perspektivet.

5.2.2 Var går gränsen för arbetstagarens personliga integritet?

Gällande att arbetstagarnas personliga integritet vid införande av träning som del av arbetskyldigheten är det inte träningen i sig som kränker den personliga integriteten. Om arbetsgivaren kontrollerar närvarolistor som upprättats i samband med träningen är det fråga om det rör sig om personuppgifter. Bedömningen är att det mycket väl kan vara det om det rör sig om en automatiserad behandling av en uppgift som kan hänföras till arbetstagaren personligen. Personuppgiftslagen utgör i sig inget hinder för en sådan behandling, men ställer krav på hur behandlingen ska gå till. Om arbetsgivaren kan uppfylla kraven i PuL gällande behandlingen av de personuppgifter som en uppgift om träning utgör så kan arbetsgivarens intressen väga över arbetstagarens intresse av personlig integritet. Problemet som kan uppstå är om arbetsgivaren inte kan säkerställa att uppgifterna blir behandlade på ett korrekt sätt och då spelar det ingen roll om arbetstagaren gett sitt samtycke, för att behandling överhuvudtaget ska vara tillåten måste kraven i 9 § PuL vara uppfyllda. Dessa problem kan aktualiseras vid en

utomstående träningsanläggnings registrering av uppgifterna då uppgifterna inte får användas av anläggningen i annat syfte än vad arbetsgivaren avsett. Det rör sig alltså om ett praktiskt problem som arbetsgivaren måste ha kunskap och resurser för att undvika.

6 Slutsatser

Slutsatserna av denna uppsats kan sammanfattas som följande. Träning kan införas under arbetstid och bli en del av arbetskyldigheten genom anställningsavtal och omreglering av anställningsavtal, under förutsättning att det inte finns hinder genom kollektivavtal. Under förutsättning att träning faller under kollektivavtalets tillämpningsområde kan arbetsgivaren reglera frågan ensidigt. Det går att införa träning som en del av arbetskyldigheten genom kollektivavtal då avvikelser kan göras från 29/29-principen om kollektivavtalets tillämpningsområde. Träning som del av arbetskyldigheten är i sig inget som kränker den personliga integriteten men vid kontrollåtgärder i samband med träningen där personuppgiftslagen är tillämplig måste uppgifter behandlas i enlighet med lagen, oavsett om arbetstagare samtycker till åtgärden eller inte. Arbetsgivaren bör i första hand skapa en så god arbetsmiljö som möjligt för att förebygga ohälsa och träning kan ses som en kompletterande del till arbetsmiljöarbetet. När träning införs under arbetstid bör det göras så att helhetsperspektivet på arbetsmiljön beaktas.

7 Källförteckning

Litteratur

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann. 2013. *Svensk arbetsrätt*. 14 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik.

Ahlström, Kristina. 2013. *Kollektivavtal: Formalia, giltighet och tolkning*. Stockholm: Norstedts Juridik.

Fahlbeck, Reinhold. 1989. *Praktisk arbetsrätt*. 3 uppl. Malmö: Liber.

Glavå, Mats. 2011. *Arbetsrätt*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur.

Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar. 2014. *Arbetsmiljölagen: kommentarer och författningar*. 17 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas. 2013. *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*. 3 uppl. Uppsala: Iustus Förlag.

Lehrberg, Bert. 2001. *Praktisk juridisk metod*. 4 uppl. Uppsala: Iustus Förlag.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund. 2010. *Anställningsskydd: En lagkommentar*. 10 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik.

Malmberg, Jonas. 1997. *Anställningsavtalet: Om anställningsförhållandets individuella reglering*. Uppsala: Iustus Förlag.

Rönmar, Mia. 2004. *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet – En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Lund: Juristförlaget i Lund.

Samuelsson, Joel och Melander, Jan. 2002. *Tolkning och tillämpning*. 2 uppl. Uppsala: Iustus Förlag.

Sandgren, Claes. 2015. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod och argumentation*. 3 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik.

Sigeman, Tore. 1994. Informationsplikt rörande anställningsvillkor – Aspekter på en EU-reglering i *Festskrift till Anders Agell*. Håstad, Torny, Lindblom, Per-Henrik och Saldeen, Åke (red.). Uppsala: Iustus Förlag.

Westregård, Annamaria. 2002. *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Lund: Juristförlaget i Lund.

Öman, Sören och Lindblom, Hans-Olof. 2011. *Personuppgiftslagen: En kommentar*. 4 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik.

Offentligt tryck

SOU 1976:1 Arbetsmiljölag

SOU 1990:49 Arbete och hälsa

SOU 1997:39 Integritet • Offentlighet • Informationsteknik

SOU 2007:22 Skyddet för den personliga integriteten – kartläggning och analys

SOU 2009:44 Integritetsskydd i arbetslivet

Prop. 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m.m.

Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölag m.m.

Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering

Prop. 1993/94:186 Ändringar i arbetsmiljölagen

Rättsfallsförteckning

AD 1929:29

AD 1973:32.

AD 1977:49

AD 1980:149

AD 1981:155

AD 1983:107

AD 1984:128

AD 1990:59
AD 1996:40
AD 1997:29
AD 1998:97
AD 2001:9
AD 2012:66
AD 2013:30
AD 2014:3

Internetkällor

Dagens nyheter. Den nya hälsohetsen. <http://www.dn.se/stories/stories-livsstil-1/den-nya-halshetsen/> (Hämtad 2015-12-16)

Datainspektionen. 2015. Datainspektionen informerar – Hur länge får personuppgifter bevaras? <https://www.datainspektionen.se/Documents/faktabroschyr-personuppgifter.pdf> (Hämtad 2015-12-17)

Datainspektionen. 2015. Datainspektionen informerar – Intresseavvägning enligt personuppgiftslagen. <https://www.datainspektionen.se/Documents/faktabroschyr-intresseavvagning.pdf> (Hämtad 2015-12-17)

Huzell, Henrietta. ”Vår privata sfär alltmer hotad på jobbet”. 2015-02-23.
<http://www.svt.se/opinion/article2699021.svt> (Hämtad 2015-12-16)

Isacsson, Sven-Olof. Friskvård. Nationalencyklopedin.
<http://www.ne.se/ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/friskvard> (Hämtad 2015-11-30)

Lerner, Thomas. ”De vackra och sunda får ta plats i det nya klassamhället”. 2012-11-28.
<http://www.dn.se/insidan/de-vackra-och-sunda-far-ta-plats-i-det-nya-klassamhallet/> (Hämtad 2015-12-16)

Ottosson, Jan-Otto. Integritet. Nationalencyklopedin.

<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/integritet> (Hämtad 2015-12-02)

Svensson, Pia. De anställda tvingas träna – för att få högre lön. 2015-02-16.

<http://www.gp.se/nyheter/sverige/1.2631375-anstallda-tvingas-trana-for-att-fa-hogre-lon> (Hämtad 2015-12-16)

Tankekraft förlag. Wellnessyndromet.

<http://www.tankekraft.com/bocker/wellnessyndromet/#author> (Hämtad 2015-12-16)