

Periodiska hälsoundersökningar

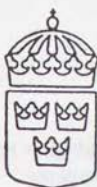
i

vissa statliga, kommunala och
landstingskommunala anställningar

Ett delbetänkande av LOA-utredningen

SOU

1991:29



Statens offentliga utredningar
1991:29
Civildepartementet

Periodiska hälsoundersökningar

i vissa statliga, kommunala och
landstingskommunala anställningar

Ett delbetänkande av LOA-utredningen
Stockholm 1991

SOU och Ds kan köpas från Allmänna Förlaget, som också på uppdrag av regeringskansliets förvaltningskontor ombesörjer remissutsändningar av dessa publikationer.

Adress: Allmänna Förlaget
Kundtjänst
106 47 Stockholm
Tel 08/739 96 30
Telefax: 08/739 95 48

Publikationerna kan också köpas i Informationsbokhandeln, Malmorgsgatan 5, Stockholm.

Till statsrådet och chefen för civildepartementet

Den 12 oktober 1989 bemyndigade regeringen chefen för civildepartementet att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att se över lagstiftningen om offentlig anställning och att besluta om sakkunniga, experter, sekreterare och annat biträde åt utredaren.

Med stöd av bemyndigandet förordnade departementschefen den 21 november 1989 generaldirektören Börje Härdefelt som särskild utredare.

Som sakkunniga förordnades fr.o.m. den 12 december 1989 hovrättsassessorn Hans Blyme, departementsrådet Bo Malmqvist, hovrättsassessorn Nils Rekke, förhandlingsdirektören Jan Risshytt, departementssekreteraren Sten Spångberg och departementsrådet Staffan Synnerström.

Som experter förordnades fr.o.m. den 1 februari 1990 hovrättsrådet Olof Bremberg samt fr.o.m. den 1 april 1990 byråcheferna Kristina Boutz och Göran Persson samt hyresrådet Urban Engström.

Till sekreterare åt utredaren förordnades fr.o.m. den 1 december 1989 kammarrättsassessorn Eskil Hinn. Som biträdande sekreterare förordnades fr.o.m. den 14 maj 1990 hovrättsassessorn Sten Ljunggren och fr.o.m. den 18 mars 1991 jur.kand Anna Ekström.

Utredningen har antagit namnet LOA-utredningen (C 1989:07).

Härmed överlämnar vi ett delbetänkande med förslag till en lag om periodiska hälsoundersökningar i vissa statliga, kommunala och landstingskommunala anställningar.

Vid utarbetandet av betänkandet har hänsyn inte kunnat tas till författningar som utkommit från trycket efter den 1 januari 1991.

Vårt utredningsarbete fortsätter.

Stockholm i mars 1991

Börje Hårdefelt

/Eskil Hinn

Innehåll

Förkortningar	7
Sammanfattning	9
Lagförslag	11
Förslag till lag om periodiska hälsoundersökningar i vissa statliga, kommunala och landstingskommunala anställningar	11
1 Bakgrunden till vårt uppdrag i denna del	13
1.1 Gällande rätt i korthet	13
1.2 Tidigare utredningar	14
1.3 Våra direktiv	15
2 Allmänna överväganden	17
2.1 Vår allmänna syn på författningsregleringen av offentlig anställning	17
2.2 Konsekvenser av arbetsdomstolens dom	19
2.3 I vilken utsträckning kan man lita till andra garantier än lagstiftning?	21
2.3.1 Kollektivavtal	21
2.3.2 Arbetsledningsbeslut	23
2.4 Behovet av en allmän lagreglering om periodiska hälso- undersökningar i statliga och andra anställningar	24
2.5 Närmare om vilka arbetstagare som skall omfattas av de nya lagreglerna och om ändamålet med undersök- ningarna	27
2.6 Vad en hälsoundersökning kan leda till	32
2.7 Den lagtekniska lösningen	34

2.8	Ekonomiska konsekvenser av förslagen m.m.	37
2.8.1	Ekonomiska konsekvenser	37
2.8.2	EG-aspekter	38
3	Specialmotivering	39
Bilagor		
Bilaga 1	Arbetsdomstolens dom 1984 nr 94	43
Bilaga 2	Sammanfattningen i departementspromemorian (Ds 1989:45) Periodiska hälsoundersökningar i vissa offentliga anställningar	59
Bilaga 3	Departementspromemorians lagförslag	61

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AF	Anställningsförordningen (1965:601)
Dir.	Direktiv
Ds	Publikation i departementsserien
EG	Europeiska gemenskapen
LOA	Lagen (1976:600) om offentlig anställning
RF	Regeringsformen
SAMN	Statens arbetsmarknadsnämnd
SFS	Svensk författningssamling
SJ	Statens järnvägar
SOU	Statens offentliga utredningar

Sammanfattning

I betänkandet föreslår vi klargöranden och kompletteringar i reglerna om periodiska hälsoundersökningar i statliga, kommunala och landstingskommunala anställningar.

Den som har sådana arbetsuppgifter att brister i hans eller hennes hälsotillstånd kan medföra risk för bl.a. allmänhetens säkerhet till liv och hälsa skall vara skyldig att regelbundet gå igenom de hälsoundersökningar som behövs. Det kan gälla t.ex. syn- och hörselkontroller för den som varit skyldig att lämna läkarintyg om detta vid anställningen och vars syn och hörsel det därför är naturligt att följa upp även under anställningen.

För att man skall få garantier för att nödvändiga periodiska hälsoundersökningar kommer till stånd föreslår vi att man bygger vidare på det system med kollektivavtal om sådana undersökningar som redan finns på den kommunala och landstingskommunala sidan. En ordning med kollektivavtal om periodiska hälsoundersökningar bör prövas också inom den statliga sektorn.

I väntan på att kollektivavtal träffas i dessa frågor bör skyldigheten att gå igenom periodiska hälsoundersökningar slås fast i en särskild lag.

Lagen skall gälla bara i den mån det saknas kollektivavtal i ämnet.

Bakgrunden till våra förslag är bl.a. en dom av arbetsdomstolen från år 1984. Enligt domen måste en myndighets föreskrifter om periodiska hälsoundersökningar för den egna personalen ha stöd i lag, eftersom undersökningarna annars kan komma i konflikt med regeringsformens regler om skydd mot påtvingade kroppsliga ingrepp från det allmänna.

Förslagen syftar till att undanröja den oklarhet i hithörande frågor som visat sig efter domen och att säkerställa att myndigheter också i fortsättningen kan meddela de föreskrifter om periodiska hälsoundersökningar som behövs när kollektivavtal saknas.

Den nya lagen föreslås träda i kraft den 1 februari 1992.

Lagförslag

Förslag till

Lag om periodiska hälsoundersökningar i vissa statliga, kommunala och landstingskommunala anställningar

Härigenom föreskrivs följande.

Vem lagen gäller för

1 § Denna lag gäller sådana arbetstagare hos staten, kommunerna eller landstingen som

- har arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd kan medföra risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom, och
- inte omfattas av kollektivavtal om skyldighet att regelbundet genomgå läkarundersökningar eller andra hälsoundersökningar.

Skyldighet att genomgå periodiska hälsoundersökningar

2 § Efter uppmaning av arbetsgivaren är arbetstagaren skyldig att regelbundet genomgå läkarundersökningar eller andra hälsoundersökningar.

Den som inte följer uppmaningen får avstängas från de arbetsuppgifter som kräver hälsoundersökning.

Avvikande bestämmelser i andra lagar

3 § Om en annan lag innehåller någon bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen.

Denna lag träder i kraft den 1 februari 1992.

1 **Bakgrunden till vårt uppdrag i denna del**

1.1 **Gällande rätt i korthet**

Från säkerhetssynpunkt är det nödvändigt att vissa anställdas hälsotillstånd kontrolleras regelbundet under anställningen. Den som har arbetsuppgifter av stor betydelse för allmänhetens säkerhet till liv och hälsa kan t.ex. behöva gå igenom återkommande undersökningar av syn och hörsel, reaktionsförmåga eller motorik.

I 13 kap. 2 § LOA finns regler om skyldighet att genomgå läkarundersökning för arbetstagare med statligt reglerade anställningar. De gäller för det fall att det visar sig att arbetstagaren inte kan sköta sitt arbete och detta kan antas bero på sjukdom eller något jämförbart förhållande. Däremot finns inte någon allmän lagreglering om att arbetstagare i offentliga anställningar skall gå igenom läkarundersökningar eller andra hälsoundersökningar utan att det uppkommit fråga om någon misskötsamhet på grund av sjukdom etc. i det enskilda fallet.

En del mer speciella regler om undersökningar av detta senare slag (*periodiska hälsoundersökningar*) finns i luftfartslagen (1957:297), körkortslagen (1977:477), fartygssäkerhetslagen (1988:49), smittskyddslagen (1988:1472), strålskyddslagen (1988:220) och järnvägssäkerhetslagen (1990:1157). De avser områden med speciella riskförhållanden. Bestämmelser om läkarundersökning finns också i arbetsmiljölagen (1977:1160).

På det kommunala området finns kollektivavtal (AB 89) med bestämmelser av allmän räckvidd som ger arbetsgivaren befogenhet

att efter skälighet avgöra när arbetstagaren skall lämna läkarintyg, såväl i samband med anställandet som under anställningen.

I en dom har arbetsdomstolen (AD 1984 nr 94) prövat frågan om statens järnvägar (SJ) haft rätt att på sätt som skett påkalla att en SJ-anställd bussförare genomgick periodiska hälsoundersökningar. Undersökningarna hade påkallats med stöd av föreskrifter som SJ själv meddelat. Domstolen fann att besluten om undersökningarna stred mot RF 2:6 genom att de utgjort påtvingade kroppsliga ingrepp och att SJ saknat stöd i lag för sådana ingrepp. Som ett led i sin prövning av tvisten kom domstolen fram till att det varit fråga om myndighetsutövning från SJ:s sida. Domen finns med som *bilaga 1*.

1.2 Tidigare utredningar

Efter AD-domen har frågan om periodiska hälsoundersökningar utretts vid flera tillfällen.

I betänkandet (Ds C 1985:5) Läkarundersökning i statlig tjänst m.m. behandlades frågan och föreslogs att statens arbetsmarknadsnämnd (SAMN) skulle se över regelsystemet. Regeringen uppdrog åt SAMN att göra en sådan översyn.

I rapporten (Ds C 1986:6) Hälsoundersökningar i statlig tjänst m.m. lade SAMN fram förslag till ändringar i bl.a. 13 kap. 2 § LOA, som innebar att arbetstagare med statligt reglerade tjänster skulle vara skyldiga att genomgå periodiska hälsoundersökningar, om de var skyldiga att lämna läkarintyg när de anställdes.

Rapporten remissbehandlades. Remissyttrandena sammanställdes i en promemoria (Ds C 1987:1).

Frågan bereddes därefter vidare inom civildepartementet. Resultatet av beredningen presenterades i promemorian (Ds 1989:45) Periodiska hälsoundersökningar i vissa offentliga anställningar.

I departementspromemorian föreslogs i huvudsaklig överensstämmelse med SAMNs förslag att det skulle införas bestämmelser i 13 kap. 2 § LOA som gav arbetsgivaren möjlighet att ålägga arbetstagare i vissa statliga anställningar, där hälsokraven av säkerhetsskäl måste ställas sär-

skilt högt, att genomgå periodiska läkarundersökningar eller andra hälsoundersökningar.

Vidare förslogs att ett tillägg skulle göras i 1 kap. 5 § LOA så att bestämmelserna om läkarundersökning i 13 kap. 2 § LOA och anslutande förfaranderegler skulle tillämpas också på motsvarande arbetstagare i kommunal tjänst.

Sammanfattningen i 1989 års departementspromemoria och promemorians lagförslag finns med som *bilagor 2 och 3* till detta betänkande.

Den promemorian har inte remissbehandlats.

1.3 Våra direktiv

Vi har fått i uppgift att se över lagstiftningen om offentlig anställning. Uppdraget, som framgår närmare av våra direktiv (Dir 1989:50), innebär sammanfattningsvis följande.

Huvudsyftet med utredningsuppdraget är att lagstiftningen om offentlig anställning och då i första hand LOA skall anpassas till den förändrade synen på offentlig anställning och personalpolitik. Vidare skall LOA bli överskådligare och lättare att tillämpa och detaljregler ska utmönstras ur LOA.

När det gäller utredningsuppdragets inriktning sägs i direktiven att vi bör pröva hur en grundläggande rättslig reglering av offentlig anställning samtidigt kan

dels tillgodose kraven på decentralisering, verksamhetsanpassning och anpassning till de regler som gäller för arbetsmarknaden i stort, *dels* värna om de medborgerliga kraven på demokratisk styrning, insyn och rättssäkerhet också i frågor som rör offentliga anställningar.

Det gäller alltså att balansera de specifika allmänintressen som gör sig gällande i dessa sammanhang mot de förändringar som skett i synen på offentlig anställning och offentlig verksamhet.

I samband därmed skall vi också behandla vissa speciella frågor som har angetts särskilt i direktiven. I en bilaga till direktiven har tagits upp bl.a. frågan om periodiska hälsoundersökningar (punkt 5 i bilagan).

I denna del sägs i direktiven bl.a. att ett par delfrågor i sammanhanget bör undersökas ytterligare, innan departementets beredning av lagstiftningsärendet avslutas.

Det gäller

- behovet av lagregler om hälsoundersökningar på det kommunala området,
- vilka kategorier av arbetstagare som skall vara skyldiga att underkasta sig sådana undersökningar,
- möjligheterna att i förväg precisera ändamålet med undersökningen,
- vad resultatet av en hälsoundersökning i olika fall skall kunna leda till.

Dessa frågor skall vi överväga.

I direktiven sägs vidare att frågan om periodiska hälsoundersökningar bör behandlas med förtur.

Vi har funnit att en förtursvis behandling av frågan inte är oförenlig med vår pågående allmänna översyn av lagstiftningen om offentlig anställning.

Vi har därvid haft anledning att särskilt uppmärksamma frågans samband med läkarundersökningar enligt 13 kap. 2 § LOA. Denna bestämmelse ingår som en del i vår allmänna översyn av LOA. Som framgår närmare av avsnitt 2.7 om den lagtekniska lösningen anser vi dock att sambandet mellan läkarundersökningar enligt 13 kap. 2 § LOA och periodiska hälsoundersökningar inte är sådant att allt måste tas upp i ett enda sammanhang.

Vi har därför behandlat frågan om periodiska hälsoundersökningar med förtur.

2 Allmänna överväganden

2.1 Vår allmänna syn på författningsregleringen av offentlig anställning

Vi har mot bakgrund av direktiven delvis andra utgångspunkter för vår behandling av frågan om periodiska hälsoundersökningar än de tidigare utredningarna. En utgångspunkt, förutom arbetsdomstolens dom, är vår allmänna syn på regleringen av offentlig anställning.

Statlig anställning vilade före 1965 års förhandlingsrättsreform helt och hållet på offentligrättslig grund. Allt som rörde de statsanställdas rättigheter, skyldigheter och förmåner reglerades i lagar, förordningar eller andra offentligrättsliga beslut.

I dag anses det allmänt att den statliga anställningen vilar på civilrättslig grund i form av enskilda anställningsavtal mellan en anställd och hans anställningsmyndighet, även om anställningsmyndighetens formella ingående av sådana avtal kommer till uttryck i ett myndighetsbeslut.

Inom kommuner och landsting har man en annan tradition. Mycket lite av det som rör den kommunala anställningen regleras offentligrättsligt. I stället reglerar man inom den kommunala sektorn sådana frågor genom kollektivavtal liksom man gör på den privata arbetsmarknaden.

På det statliga området befinner man sig i en brytningstid.

Å ena sidan har vi en tradition att reglera frågor som rör anställning med föreskrifter. Vi lever också med ett omfattande arv av offentligrättsliga regleringar, främst i form av en mängd förordningar.

Å andra sidan finns inom staten ambitionen att så långt det är möjligt och lämpligt likställa statlig anställning med anställning inom andra sektorer vad gäller både formen för och innehållet i regleringen (se t.ex. prop. 1984/85:219). Med denna ambition som grund har en genom-

gripande utveckling inom det avtalsreglerade området skett. Ambitionen kommer också tydligt till uttryck i våra direktiv.

Vi ser det därför som vår uppgift att lämna förslag som syftar till en motsvarande utveckling inom det hittills författningsreglerade området.

Offentlighetsrättslig reglering bör vara förbehållen förhållanden eller omständigheter som är en följd av att statliga myndigheter exklusivt utövar verksamheter som ingår i samhällets åtaganden gentemot medborgarna och som därmed blir särskiljande i förhållande till anställning inom andra sektorer. Det kan t.ex. vara arbetsuppgifter som är förenade med maktutövning gentemot allmänheten, t.ex. den polisiära verksamheten. Av detta följer att garantier för enskildas rättssäkerhet i deras mellanhavanden med myndigheter inte bör vara beroende av förhandlingar mellan staten som arbetsgivare och de statsanställdas huvudorganisationer.

Offentlig anställning kan också vara förenad med ett ansvar att upprätthålla viktiga samhällsfunktioner. Det leder till att vissa grundläggande regler om offentliganställdas möjligheter att ta till stridsåtgärder också bör ha offentlighetsrättslig form. Det kan också gälla regler som syftar till att garantera att tjänstemännen tillämpar lagar och andra författningar utan otillbörlig påverkan från något håll.

När det gäller skyldigheten att genomgå periodiska hälsoundersökningar är denna skyldighet, enligt vår uppfattning, inte något exklusivt för offentligt anställda arbetstagare. Skyldigheten bör vara en följd av de arbetsuppgifter som man har oavsett vem som är ens arbetsgivare.

Enligt vår allmänna syn bör man därför om möjligt undvika att reglera en sådan skyldighet på annat sätt och med annan innebörd än vad som förekommer inom andra sektorer. Detta är en bärande utgångspunkt för de överväganden som nu följer.

En annan utgångspunkt är att de hälsoundersökningar som det här gäller (syn- och hörselkontroller m.m.) är allmänt förekommande.

2.2 Konsekvenser av arbetsdomstolens dom

Vår bedömning: Enligt den grundlagstolkning som kommit till uttryck i arbetsdomstolens dom måste föreskrifter om obligatoriska hälsoundersökningar i statliga anställningar ha lagform.

Den rättsliga regleringen behöver kompletteras eller ersättas med andra garantier för att sådana undersökningar kommer till stånd.

Skälen för vår bedömning: Som vi redan har varit inne på gällde AD-domen periodiska hälsoundersökningar som en statligt anställd bussförare hade genomgått. Undersökningarna hade påkallats av arbetsgivaren - SJ - med stöd av föreskrifter som SJ själv meddelat. Domstolen fann att besluten om läkarundersökningarna stred mot RF 2:6 genom att de utgjort påtvingade kroppsliga ingrepp och att SJ saknat stöd i lag för sådana ingrepp.

Sin slutsats, att bussföraren blivit "påtvingad" undersökningarna, grundade domstolen på ett resonemang om begreppet myndighetsutövning. Det kunde nämligen "ligga nära till hands att uppfatta regeringsformen på det sättet att en åtgärd inte kommer i konflikt med förbudet mot påtvingade kroppsliga ingrepp annat än i den mån det kan sägas vara fråga om ett tvång som har karaktären av utövande av offentlig makt". Som ett utmärkande drag för myndighetsutövning framhölls i domen att myndighetens beslut eller åtgärd får rättsverkningar för den enskilde på grund av innehållet i offentligrättsliga regler och inte på grund av avtal eller i övrigt regler av privaträttslig natur. De föreskrifter, som SJ i det aktuella fallet hade grundat sina beslut på, var enligt domstolen av offentligrättslig natur.

Arbetsdomstolen kom sålunda fram till att det varit fråga om myndighetsutövning från SJs sida och att undersökningarna påtvingats bussföraren utan det stöd i lag som regeringsformen kräver.

Domstolen tillade att den med det förda resonemanget inte tagit ställning till i vad mån RF 2:6 kan ha tillämplighet utanför området för myndighetsutövning.

Med denna tolkning av regeringsformen måste *föreskrifter* (rättsregler) om skyldighet för människor att genomgå periodiska hälsoundersökningar ha lagform enligt RF 2:6 och 2:12, även när föreskrifterna avser arbetstagare hos staten. Detta gäller offentligrättsliga föreskrifter.

För föreskrifter av privaträttslig natur ställer RF 8:2 upp ett motsvarande lagkrav. Rättsläget på den punkten har inte förändrats genom domen.

Enligt arbetsdomstolens grundlagstolkning kommer alltså i princip alla *föreskrifter* om obligatorisk hälsoundersökning att kräva lagform. De måste med andra ord beslutas av riksdagen. En annan sak är att föreskrifter om *verkställigheten* av sådana lagregler kan beslutas av regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer. Detta enligt RF 8:13.

Det är givetvis oacceptabelt att föreskrifter av det slag som prövats genom domen står kvar utan den förankring i lag som domstolen ansett att regeringsformen kräver.

Samtidigt är det angeläget att var och en som har arbetsuppgifter av stor betydelse för säkerheten också i fortsättningen genomgår de hälsokontroller som behövs. Detta med tanke på att viktiga intressen står på spel. Det gäller ju bl.a. allmänhetens säkerhet till liv och hälsa.

Vad vi sagt nu om vikten av periodiska hälsoundersökningar gäller självfallet oavsett om verksamheten bedrivs i statlig, kommunal eller privat regi. En betydelsefull skillnad mellan statliga och andra anställningar när det gäller den rättsliga regleringen bör dock framhållas.

För *statsanställda* vilar systemet med periodiska hälsoundersökningar traditionellt på *föreskrifter*. Detta sammanhänger med att föreskrifter är det enda sätt på vilket en statlig myndighet kan ge sin personal direktiv som är på en gång bindande och generellt tillämplbara. Det skall också ses i ljuset av att föreskrifter som är grundläggande för de statsanställdas rättsställning enligt RF 11:10 måste meddelas i form av lag.

För de *kommunalt* eller *privat* anställda (t.ex. kommunernas brandmän och flygbolagens piloter) har man i stället en ordning med hälsoundersökningar som bygger på *avtal*.

De frågor som prövats genom arbetsdomstolens dom gäller en arbetstages skyldighet att genomgå hälsoundersökningar på grund av offent-

ligrättsliga föreskrifter. Domstolen har däremot inte tagit ställning till förhållanden som grundas på avtal eller i övrigt på regler av privaträttslig natur.

Ett tänkbart sätt att möta de krav som följer med arbetsdomstolens grundlagstolkning är att införa *ny lagstiftning* (lagregler och andra föreskrifter) som ersätter eller kompletterar de föreskrifter som inte motsvarar kraven.

En annan möjlighet, som förtjänar att övervägas, är att man slopar dessa föreskrifter eller en del av dem och litar till andra medel i stället.

Vi tänker då främst på

- kollektivavtal,
- arbetsledningsbeslut.

Dessa båda alternativ behandlar vi först. Till behovet av ny lagstiftning återkommer vi längre fram.

2.3 I vilken utsträckning kan man lita till andra garantier än lagstiftning?

2.3.1 Kollektivavtal

Vårt förslag: Kollektivavtal om periodiska hälsoundersökningar finns på den kommunala sidan och motsvarande kan gälla också på den statliga. Denna lösning är dock inte ensam tillräcklig.

Genom lämpligt avvägda kollektivavtalsbestämmelser kan man få garantier för att behovet av periodiska hälsoundersökningar tillgodoses enligt riktlinjer och rutiner som arbetsgivare och arbetstagare tillsammans har utarbetat och kommit överens om.

Så har man löst frågan på den kommunala sidan.

Där finns ett kollektivavtal (AB 89) som i 5 § innehåller följande under rubriken Tjänstbarhetsintyg:

"Om arbetsgivaren så påfordrar, är arbetstagare i samband med anställandet eller eljest skyldig att avlämna av läkare utfärdat intyg om tjänstbarhet. Kostnaden för sådant intyg ersättes av arbetsgivaren.

Tjänstbarhetsintyg skall vara avfattat enligt fastställt formulär och, om så påfordras, utfärdat av anvisad läkare."

Regeln i 5 § torde av parterna vara avsedd att ge arbetsgivaren befogenhet att efter skälighet avgöra också frågor om hälsoundersökningar under anställningen. Avtalsregeln torde med andra ord utgöra en s.k. arbetsgivarventil.

I 10 § 4-6 sägs:

"4. Arbetstagare kan efter läkares hörande meddelas förbud att tjänstgöra för att förhindra att smitta sprids.

5. Arbetstagare kan meddelas förbud att tjänstgöra i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning.

6. Arbetstagare, som vägrar genomgå läkarundersökning eller ställa sig till efterrättelse av läkare föreskriven vård, kan avstängas från tjänstgöring för högst 30 arbetsdagar i sänder."

Erfarenheterna av det kommunala systemet synes vara goda.

Vi anser att kollektivavtalsvägen bör prövas också för statligt anställda så snart som möjligt. För detta talar inte minst intresset att undvika onödiga skillnader mellan statliga och andra anställningar. Det samförstånd som ett avtal innebär är naturligtvis också en fördel i sig.

En lösning genom avtal kan knappast komma i konflikt med regeringsformen. Varken ordalydelsen i RF 2:6 eller förarbetena ger stöd för att det som grundas på avtal skall anses "påtvingat". Som framgått av det föregående ger inte heller AD-domen stöd för en sådan grundlagstolkning. Domstolen har inte tagit ställning till beslut eller åtgärder på grund av avtal eller i övrigt regler av privaträttslig natur.

Enligt vår uppfattning har de frågor om hälsoundersökningar som det här gäller inte heller sådan grundläggande betydelse för statstjänstemännens rättsställning att de enligt RF 11:10 måste lagregleras.

Möjligheten att träffa kollektivavtal är dock knappast tillräcklig för att säkerställa de nödvändiga undersökningarna. Detta med hänsyn bl.a. till att sådana avtal förutsätter förhandlingar som det är svårt att förutse resultatet av.

2.3.2 Arbetsledningsbeslut

Vår bedömning: Även utan kollektivavtal kan den som vägrar att genomgå en nödvändig periodisk hälsoundersökning ställas inför valet att genomgå undersökningen eller bli omplacerad. Inte heller detta är dock alltid en tillräcklig garanti för att problemet löses.

Skälen för vår bedömning: Också i fall då kollektivavtal saknas kan behovet av periodiska hälsoundersökningar ofta tillgodoses på frivillig väg, t.ex. genom att arbetstagare i eget intresse följer uppmaningar av arbetsgivaren att gå igenom sådana undersökningar enligt en på förhand uppgjord plan. Men det kan förekomma situationer då en arbetstagare inte vill medverka till att han eller hon blir hälsoundersökt.

Arbetsgivaren kan då, i kraft av sin uppgift att leda och fördela arbetet, ställa arbetstagaren inför ett val. Antingen går han eller hon igenom undersökningen. Eller också får den anställde sådana ändrade arbetsuppgifter som inte kräver någon hälsoundersökning.

Rätten att omplacera den som vägrar att gå med på en sedvanlig periodisk hälsoundersökning måste anses följa av anställningsavtalet och allmänna arbetsrättsliga regler som har utbildats i praxis. Ett skäl för en omplacering kan vara det ansvar för säkerheten som arbetsgivaren har mot andra anställda eller mot t.ex. passagerarna i den buss som arbetstagaren har till uppgift att köra.

En offentlig arbetsgivares rätt att fatta arbetsledningsbeslut av detta slag skiljer sig i princip inte från vad som gäller på den privata arbetsmarknaden. Man kan därför knappast hävda att besluten innebär ett tvång som har karaktär av utövande av offentlig makt. Det ligger närmare till hands att uppfatta dem som grundade på anställningsavtalet och regler av privaträttslig natur. De kan då inte komma i konflikt med regeringsformen eller resonemanget i arbetsdomstolens dom.

Därmed är inte sagt att arbetsledningsbeslut utgör en tillräcklig garanti för att de behövliga hälsoundersökningarna kommer till stånd.

Om man litar enbart till arbetsledningsbeslut i stället för som hittills också till föreskrifter, kan det vidare bli svårt för arbetstagaren att förutse om hans eller hennes arbetsuppgifter kräver att han eller hon hälsoundersöks och efter vilka principer i övrigt arbetsgivaren kommer att påkalla hälsoundersökningar. Detta är knappast godtagbart från rättssäkerhetssynpunkt.

2.4 Behovet av en allmän lagreglering om periodiska hälsoundersökningar i statliga och andra anställningar

Vårt förslag: En skyldighet för vissa arbetstagare hos staten, kommunerna och landstingen att underkasta sig periodiska hälsoundersökningar slås fast i lag. Lagreglerna skall gälla bara i den mån kollektivavtalsbestämmelser i ämnet saknas.

SAMNs förslag: Skiljer sig från vårt på flera sätt. Bl.a. ger de lagregler SAMN föreslog inte utrymme för lösningar genom kollektivavtal på den statliga sidan. SAMN hade inte i uppdrag att utreda frågan om hälsoundersökningar i kommunala anställningar och lämnade inte heller något förslag om detta.

Remissinstanserna: Något mer än hälften av remissinstanserna tillstyrkte SAMNs förslag.

Förslaget i departementspromemorian: Nya lagregler införs enligt vilka staten, kommuner och landsting som arbetsgivare kan ålägga vissa anställda att gå igenom periodiska hälsoundersökningar. Departementspromemorian innehåller ingen motsvarighet till vårt förslag att lagreglerna skall gälla bara i den mån kollektivavtalsbestämmelser i ämnet saknas.

Skälen för vårt förslag: Lagar och andra föreskrifter med stöd av lag kan, till skillnad från arbetsledningsbeslut, ge den stadga åt systemet med periodiska hälsoundersökningar som är önskvärd. På så sätt kan förutsättningarna för en fast och enhetlig praxis förbättras. Samtidigt ökar förutsebarheten.

Som vi redan har varit inne på, kan dessa fördelar uppnås också genom kollektivavtal. Sådana avtal om periodiska hälsoundersökningar i statliga anställningar skulle ligga i linje med strävandena att minska skillnaderna mellan dessa och andra anställningar. Kollektivavtal bör därför träffas av parterna inom den statliga sektorn. Men man kan inte bygga uteslutande på detta så länge det är ovisst i vilken utsträckning och inom vilken tid det går att sluta kollektivavtal i frågan.

Vår slutsats blir alltså att det för närvarande behövs *föreskrifter* om periodiska hälsoundersökningar i statliga anställningar.

Ett givet krav är att någon befogad tvekan om dessa föreskrifters grundlagsenlighet inte får råda. De måste vara förenliga med arbetsdomstolens dom om tolkningen av RF 2:6. För detta krävs nya föreskrifter i form av lag, dvs. att riksdagen beslutar föreskrifter.

För att de nya lagreglerna inte skall hindra att det träffas kollektivavtal om periodiska hälsoundersökningar bör de gälla bara i den mån sådana avtal saknas. Lagreglerna bör utformas så att - om sådana avtal träffas - den avtalade ordningen kan tillämpas även på de arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen men som är sysselsatta i arbete som omfattas av avtalet.

På den kommunala sidan, inklusive den landstingskommunala, är behovet av garantier för periodiska hälsoundersökningar i det väsentliga redan tillgodosett genom kollektivavtal. Som har framgått av det föregående ger AD-domen inte anledning att ändra den ordningen. Inte heller i övrigt anser vi det nödvändigt eller lämpligt att föreslå någon

sådan ändring. Vi vill tvärtom utgå från systemet med kollektivavtal om periodiska hälsoundersökningar.

En annan fråga är om lagreglerna bör gälla sådana arbetstagare hos kommuner och landsting som inte tillhör avtalsslutande part och därför inte är bundna av kollektivavtalsregleringen. Självfallet bör också dessa arbetstagare genomgå de hälsoundersökningar som deras arbetsuppgifter kräver. Det är viktigt att skyldigheten enligt de nya lagreglerna uttrycks så att reglerna inte ger underlag för missförstånd eller tvekan på denna punkt. Några nackdelar med att reglerna får omfatta även de arbetstagare som har nämnts nu kan vi inte se. Samma synsätt bör läggas på motsvarande arbetstagare hos staten.

Mot denna bakgrund föreslår vi att lagregler med den angivna innebörden skall gälla för den som har riskfyllda arbetsuppgifter oavsett om han eller hon är anställd hos staten, en kommun eller ett landsting.

Det kan synas ligga nära till hands att låta reglerna gälla också den privata sektorn. Den osäkerhet som efter AD-domen framkommit om de periodiska hälsoundersökningarna och räckvidden av regeringsformens lagkrav har dock avsett endast statliga och kommunala anställningar. Privata arbetsgivare faller självfallet utanför begreppet "det allmänna" i RF 2:6. Med hänsyn härtill anser vi det opåkallat att utsträcka reglernas giltighetsområde till den privata sektorn.

2.5 Närmare om vilka arbetstagare som skall omfattas av de nya lagreglerna och om ändamålet med undersökningarna

Vårt förslag: Den som har sådana arbetsuppgifter att brister i hans eller hennes hälsotillstånd kan medföra risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom skall vara skyldig att genomgå periodiska hälsoundersökningar enligt de nya lagreglerna. En närmare precisering av personkretsen görs genom verkställighetsföreskrifter eller genom beslut i särskilda fall.

Genom verkställighetsföreskrifter eller beslut i särskilda fall anges också vilka hälsofunktioner som skall undersökas och intervalltätheten för undersökningarna.

SAMNs förslag: Den som skall lämna läkarintyg när han anställs skall också vara skyldig att genomgå periodiska hälsoundersökningar under anställningen.

Remissinstanserna: De flesta var positiva till SAMNs förslag. Några efterlyste en högre grad av konkretion i fråga om ändamålet med undersökningarna.

Förslaget i departementspromemorian: Överensstämmer med vårt förslag.

Skälen för vårt förslag: En allmän reglering om periodiska hälsoundersökningar bör ta sikte på sådana verksamheter inom det offentliga området där det av säkerhetsskäl är påkallat med återkommande hälsoundersökningar av de anställda. Det gäller, såsom nämnts i departementspromemorian, viss personal inom försvaret, hälso- och sjukvården, räddningstjänsten, trafik- och kommunikationsväsendet m. fl. områden där

riskfyllda verksamheter bedrivs. Det är viktigt att arbetet där utförs av personer med god hälsa, eftersom brister i hälsotillståndet kan medföra risk för människors liv, personliga säkerhet och hälsa samt för betydande skador på miljö och egendom.

Det sagda gäller alltså behovet av periodiska hälsoundersökningar i verksamheter där inte någon särskild lag redan ger tillräckliga garantier för att sådana undersökningar kommer till stånd.

På den statliga sidan utgörs denna personkrets i många fall av sådana anställda som är skyldiga att lämna läkarintyg vid anställningen enligt 6 § AF. Den skyldigheten gäller bara ifall en myndighet anser att säkerheten för arbetstagaren och allmänheten kräver ett läkarintyg. Till grund för myndighetens bedömning finns då också en expertmyndighets, socialstyrelsens eller försvarets sjukvårdsstyrelses, synpunkter på hälsotillståndets betydelse (7 § AF). Det är naturligt att de speciella krav som ställs på arbetstagaren vid anställningstillfället också skall gälla under anställningen. För att kunna säkerställa de viktiga intressen som motiverar nyanställningsintyget måste arbetstagaren vara skyldig att genomgå återkommande hälsoundersökningar även under anställningen.

Följande resultat av en enkät, som gjorts inom regeringskansliet år 1988 och som redovisats i departementspromemorian, belyser vilka kategorier av *statligt* anställda som främst är aktuella för periodiska hälsoundersökningar:

Utrikesdepartementets område:

- vissa tjänstemän inom utrikesförvaltningen eller SIDA.

Försvarsdepartementets område:

- instruktör i vapentjänst eller annan personal som har ansvar för säkerheten i samband med övningar med skarp ammunition,
- flygförare och annan personal som utgör besättning på luftfartyg,
- flygtrafikledare och radarjaktledare,
- personal som vidarebefordrar flyginformation,
- personal i fartygstjänst som har ansvar för fartygets säkra framförande,
- personal som tjänstgör på u-båtar,
- dykare och personal som svarar för användning av tryckkammare,
- medicinsk personal,

- instruktörer i fallskärmstjänst,
- de som är skyldiga att personligen ha vapen,
- fordonsförare,
- personal vid kustbevakningen.

Socialdepartementets område:

- personal som arbetar med patienter vid rättspsykiatriska kliniker,
- personal vid P3- och P4-laboratorier.

Kommunikationsdepartementets område:

- bussförare vid postverket,
- personal som arbetar med montage och underhåll i televerkets radiomaster,
- lokförare, småfordonsförare, växlingspersonal (inklusive radiolokoperatörer), tågklarerare, fjärrtågklarerare, tågmästare (tågbefälhavare), tillsynsmän för större banarbeten, bussförare och bevakare, allt vid SJ,
- lastbilsförare, väghyvelförare, färjeförare och brovakter vid vägverket,
- lotsar, lotsmän och fartygsbefäl inom sjöfartsverket,
- flygledare i operativ funktion, flygledarassistenter i AFIS-tjänst, personal vid luftfartsinspektionen beordrade i flygtjänst, personal i arbete på hög höjd, personal i funktion som räddningsledare, personal i ramptjänst eller lokalvård, allt inom luftfartsverket.

Finansdepartementets område:

- personal som skall bära tjänstevapen (flygande personal) och teleteknisk personal vid tullverket.

Jordbruksdepartementets område:

- personal i distriktsveterinär- och besiktningsveterinärorganisationerna,

Civildepartementets område:

- helikopterförare och viss annan polispersonal, särskilt i yttre tjänst.

Dävarande miljö- och energidepartementets område (numera industridepartementets):

- personal i arbete med övervakning av kraftstationer och kraftöverföring i Räcksta, kontrollrumspersonal i Ringhals-, Forsmarks- och värmekraftverken, personal i drift-, distrikt- och regioncentraler, personal för reparation och underhåll av kraft- och transformatorstationer eller ledningsnätet, allt inom statens vattenfallsverk.

Som exempel på *kommunalt* anställda som kan behöva genomgå periodiska hälsoundersökningar kan nämnas bussförare och kranförare.

Det ligger i sakens natur att lagregler med den vida tillämpning som det här gäller måste bli ganska allmänt hållna. Vi föreslår att reglerna skall gälla den som har sådana arbetsuppgifter att brister i hans hälsotillstånd kan medföra risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom. Undersökningarna skall avse sådana på förhand bestämda hälsofunktioner hos arbetstagaren som är av betydelse för de nämnda skyddsintressena (t.ex. syn och hörsel hos en bussförare).

Vi anser det inte möjligt eller lämpligt att detaljreglera dessa frågor i lagen.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan dock på de områden där det behövs fylla ut lagen med verkställighetsföreskrifter (se RF 8:13) om vilka kategorier av arbetstagare som skall gå igenom hälsoundersökningar, hur ofta det skall ske och vilka hälsofunktioner som undersökningarna skall avse. I övrigt kan det räcka med den praxis som utbildas i samband med att arbetstagare genomgår hälsoundersökningar enligt lagen.

Självfallet måste regler av detta slag alltid tillämpas med urskillning och återhållsamhet och med respekt för den enskildes integritet. Varje undersökning måste begränsas i görligaste mån. Sådana hälsofunktioner som inte påverkar arbetet skall givetvis lämnas åt sidan.

Som jämförelse kan nämnas att de specialbestämmelser om periodiska hälsoundersökningar som finns i järnvägssäkerhetslagen (1990:1157) gäller "*den som har arbetsuppgifter av betydelse för säkerheten*". Detta

uttryck syftar på flera olika, inte närmare angivna yrkeskategorier inom den spårbundna trafiken.

Det är också värt att uppmärksamma hur personkretsen avgränsas i arbetsmiljölagen (1977:1160) i motsvarande frågor. Lagen gäller i princip varje verksamhet där en arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning, dvs. för hela arbetsmarknaden. I 3 kap. 15 § arbetsmiljölagen finns bestämmelser om läkarundersökning av arbetstagare. Enligt dessa bestämmelser kan regeringen eller, efter regeringens bestämmande, arbetarskyddsstyrelsen föreskriva om läkarundersökning av den som sysselsätts eller skall sysselsättas "*i arbete som innebär risk för ohälsa eller olycksfall*". Bestämmelserna gäller såväl läkarundersökning före anställningen som periodiska hälsoundersökningar under anställningstiden. Visserligen har arbetsmiljölagens bestämmelser om läkarundersökning primärt tillkommit för att skydda arbetstagaren och dennes arbetskamrater. I sak kan dock verkningarna av en underlåtenhet att genomgå hälsoundersökning enligt arbetsmiljölagen bli desamma som en vägran att följa en uppmaning att genomgå hälsoundersökning enligt de nya regler som vi föreslår.

2.6 Vad en hälsoundersökning kan leda till

Vårt förslag: När hälsobrister upptäcks vid en undersökning bör arbetstagaren i första hand erbjudas olika personalvårdande åtgärder, t.ex. behandling och rehabilitering, så att arbetstagaren om möjligt kan fortsätta att sköta sina arbetsuppgifter. I undantagsfall kan andra åtgärder bli aktuella, såsom omplacering eller avstängning.

SAMNs förslag: SAMN berörde inte närmare vad resultatet av en hälsoundersökning borde kunna leda till. När det gällde en vägran att genomgå hälsoundersökning, ansåg nämnden att det inte var nödvändigt att införa bestämmelser om avstängning. Andra åtgärder borde vidtas i stället, såsom omplacering, disciplinärt förfarande och i sista hand uppsägning.

Remissinstanserna: Några hade synpunkter bl.a. på konsekvenserna av en vägran att genomgå en ålagd hälsoundersökning.

Förslaget i departementspromemorian: Överensstämmer i sak med vårt förslag.

Skälen för vårt förslag: När vi nu kommer in på vad en hälsoundersökning skall kunna leda till är det flera frågor som anmäler sig.

Vad händer i normalfallen?

Det normala är givetvis att arbetstagaren i eget intresse är beredd att gå igenom periodiska hälsoundersökningar. Om en sådan undersökning visar på brister i hälsotillståndet, uppstår naturligtvis problem för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren. Dessa brukar dock vanligen lösas genom att arbetstagaren aktivt medverkar till de olika personalvårdande åtgärder m.m. som kan bli följden av en hälsoundersökning. I sammanhanget kan också nämnas att det inte är ovanligt att fackliga organisationer ställer

krav på att det skall ingå i en myndighets personalpolitik att låta hälsoundersöka personalen med jämna mellanrum.

Det är viktigt att arbetsgivaren kan hjälpa arbetstagaren på ett adekvat sätt. Hälsoundersökningen kan resultera i att det blir nödvändigt med *sjukvårdsbehandling eller annan rehabilitering* för att arbetstagaren skall kunna fortsätta att utföra de hittillsvarande arbetsuppgifterna i sin anställning. Detta förutsätter dock en frivillig medverkan från arbetstagaren (jfr 2 och 4 §§ rehabiliteringsförordningen 1987:221). I vissa fall kan det vara möjligt att inom ramen för anställningen *anpassa arbetsuppgifterna till hälsotillståndet*.

Vad kan resultatet bli i andra fall?

I en del fall kan resultatet av hälsoundersökningen utgöra underlag för erbjudande om en *omplacering* av arbetstagaren till andra arbetsuppgifter.

Undantagsvis kan undersökningsresultatet tänkas få till följd att en arbetstagare som inte vill medverka i rehabilitering eller andra åtgärder *avstängs* från arbetet enligt 13 kap. 2 § första stycket LOA. Detta får dock endast ske om den anställda inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande och den bristande tjänstdugligheten beror på sjukdom eller något jämförligt förhållande.

En avstängning enligt 13 kap. 2 § LOA kan leda fram till att arbetstagaren *entledigas* från sin anställning med stöd av 7 kap. 4 § LOA.

Vad händer om arbetstagaren vägrar att genomgå en periodisk hälsoundersökning?

I departementspromemorian föreslogs att en arbetstagare borde kunna avstängas från arbetet, om han eller hon undantagsvis inte skulle följa ett åläggande att genomgå en periodisk hälsoundersökning. Vi delar denna uppfattning, men anser att avstängningen bör kunna begränsas till de arbetsuppgifter som motiverar hälsoundersökningen. Om dessa arbetsuppgifter utgör det väsentliga i anställningen, innebär dock detta att avstängningen blir total.

En vägran att genomgå periodiska hälsoundersökningar äventyrar de betydelsefulla skyddsintressen som motiverar undersökningskravet (se avsnitt 2.5).

Vi vill i detta sammanhang också peka på att de särskilda hälsokrav som ställs vid nyanställning (se 6 § AF) för vissa statliga och statligt reglerade anställningar givetvis är aktuella även under pågående anställning. Arbetstagaren måste, särskilt i sådana fall, anses vara medveten om att arbetsuppgifterna ställer särskilda hälsokrav. Om arbetstagaren anser sig inte kunna godta sådana hälsokrav vid anställningen eller senare, torde han eller hon inte anta ett anställningserbjudande som är förenat med sådana krav.

Arbetsuppgifterna i en anställning kan också förändras och medföra att nya hälsokrav ställs t.ex. med hänsyn till nya forskningsrön och den tekniska utvecklingen. Även i dessa fall bör den som vägrar att genomgå en nödvändig undersökning kunna avstängas.

Också från rättssäkerhetssynpunkt är det av värde att ha med en uttrycklig föreskrift om avstängning i den nya lagregleringen.

2.7 Den lagtekniska lösningen

Vårt förslag: De allmänna lagregler om periodiska hälsoundersökningar som behövs skall tas in i en särskild lag vid sidan av LOA. Den nya lagen skall följas upp genom översyner områdesvis av andra författningar.

SAMNs förslag: Skyldigheten att genomgå periodiska hälsoundersökningar regleras i LOA.

Remissinstanserna: Drygt hälften var positiva till SAMNs förslag. Några hade synpunkter på den lagtekniska lösningen.

Förslaget i departementspromemorian: Överensstämmer i princip med SAMNs förslag. I promemorian föreslogs sålunda att frågan om bl.a.

periodiska hälsoundersökningar skulle regleras genom att ett nytt tredje stycke infördes i 13 kap. 2 § LOA. Genom ett tillägg i 1 kap. 5 § LOA skulle bestämmelserna bli tillämpliga också på kommunalt anställda.

Skälen för vårt förslag:

Bör frågorna regleras i LOA, i andra befintliga lagar eller i en ny särskild lag?

I och för sig kan det framstå som en enkel och praktisk lösning att ta in de nya lagreglerna om läkarundersökningar och andra hälsoundersökningar i LOA. Samtidigt finns dock också skäl som talar emot en sådan lagteknisk lösning. De läkarundersökningar som för närvarande regleras i 13 kap. 2 § tar nämligen sikte på arbetstagare som inte sköter sitt arbete tillfredsställande, medan de periodiska hälsoundersökningarna i första hand gäller andra situationer. Enligt vår mening passar därför en reglering av de periodiska hälsoundersökningarna inte in i 13 kap. 2 § LOA, om man ser till vilka som avses med bestämmelserna.

Det vore vidare olyckligt om dessa olika slag av hälsoundersökningar på grund av en gemensam placering i en författning kom att sammanblandas i den allmänna debatten.

Mot bakgrund av vårt uppdrag att göra en allmän översyn av LOA, där vi ännu inte har tagit ställning till vilka arbetstagare som en reformerad LOA skall gälla för, finns det också skäl att - åtminstone tills vidare - reglera frågan om periodiska hälsoundersökningar i en annan lag än LOA.

Vid valet av lagteknisk lösning bör man vidare observera att de nya reglerna till sitt innehåll har ett nära samband med andra regler till skydd för säkerheten som finns i åtskilliga författningar för andra områden. Det hela kan bli lättare att överblicka och tillämpa, om också de nya reglerna tas in i dessa författningar. På så sätt kan reglerna även utformas med större precision och hänsyn till de skiftande förhållanden som råder.

Det är emellertid tydligt att det inte alltid finns någon lämplig författning för ändamålet.

Vi föreslår därför mera generellt utformade föreskrifter i ämnet. De kan lämpligen tas in i en ny särskild lag i väntan på resultatet av vårt arbete på en ny LOA.

Den nya särskilda lagen bör följas upp genom översyner områdesvis i syfte att undersöka i vad mån det är ändamålsenligt att komplettera andra författningar med regler om periodiska hälsoundersökningar. Sådana specialregler, som kan avse också t.ex. tidsfrister för väckande av talan vid domstol i hithörande frågor, bör gälla framför den särskilda lagen. Det kan räcka att översynerna görs i samband med att man överväger av någon annan anledning att ändra en författning.

Hur omfattande bör regleringen göras i den nya lagen?

Vad som bör regleras i den nya lagen har i stora drag behandlats i det föregående. I likhet med vad som skett i bl.a. järnvägssäkerhetslagen (1990:1157) bör lagregleringen kunna begränsas till ett fåtal centrala frågor i sammanhanget. Hit hör i första hand regler om vem lagen gäller för, om undersökningarnas omfattning och ändamål och om möjligheten att avstänga den som inte följer en uppmaning att genomgå en undersökning. Därutöver bör lagen innehålla en bestämmelse om hur lagen förhåller sig till specialförfattningarnas regler i ämnet.

Som redan nämnts kan det på en del områden behövas närmare regler om bl.a. vilka yrkeskategorier och hälsofunktioner som skall undersökas samt om intervalltätheten för undersökningarna. Sådana regler kan regeringen - eller den myndighet som regeringen bestämmer - besluta enligt RF 8:13.

Överprövning av beslut m.m.

För överprövning av ett beslut om periodisk hälsoundersökning eller om avstängning bör samma ordning gälla som enligt 16 kap. LOA, dvs. någon rätt att överklaga besluten finns inte. Den som är missnöjd med beslutet får i stället väcka talan enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Enligt 1 kap. 1 och 2 §§ arbetstvistlagen gäller att tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetstvister) normalt skall handläggas enligt den lagen.

Arbetstvistlagen blir direkt tillämplig på beslut enligt den särskilda lag som vi föreslår. Någon bestämmelse om detta behöver lagen inte innehålla.

2.8 Ekonomiska konsekvenser av förslagen m.m.

2.8.1 Ekonomiska konsekvenser

Vår bedömning: Ett genomförande av våra förslag leder till oförändrade offentliga utgifter för periodiska hälsoundersökningar.

Skälen för vår bedömning: För samtliga kommittéer och särskilda utredare gäller regeringens direktiv (Dir. 1984:5) angående utredningsförslagens inriktning. Dessa direktiv innebär sammanfattningsvis att förslagen från utredningarna inte får öka de offentliga utgifterna eller minska statsinkomsterna samt att varje möjlighet att effektivisera den offentliga sektorn bör tas till vara.

Våra förslag kommer inte att medföra några förändringar av de nuvarande faktiska förhållandena utan är motiverade närmast av formella skäl. Vi anser därför att förslagen inte kommer att öka de offentliga utgifterna.

2.8.2 EG-aspekter

Vår bedömning: Det har inte funnits några EG-aspekter att beakta när vi utformat våra förslag.

Skälen för vår bedömning: Genom Dir. 1988:43 har samtliga kommittéer och särskilda utredare fått i uppdrag att beakta EG-aspekter i sin utredningsverksamhet. De som har till uppgift att lämna förslag som berör den fria rörligheten för varor, tjänster, människor och kapital eller på annat sätt berör det västeuropeiska integrationsarbetet, bör undersöka hur de lämnade förslagen överensstämmer med eventuella EG-regler samt hur en anpassning skall ske till sådana regler.

Såvitt vi kunnat utröna finns det inom EG inte någon gemensam ordning eller ens förslag till en sådan ordning i de frågor som avses i vårt förslag.

Mot den bakgrunden har det inte heller funnits några EG-aspekter att beakta i arbetet på detta delbetänkande.

3 Specialmotivering

Förslaget till

Lag om periodiska hälsundersökningar i vissa statliga, kommunala och landstingskommunala anställningar

Vem lagen gäller för

1 §

Denna lag gäller sådana arbetstagare hos staten, kommunerna eller landstingen som

- *har arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd kan medföra risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom, och*
- *inte omfattas av kollektivavtal om skyldighet att regelbundet genomgå läkarundersökningar eller andra hälsoundersökningar.*

I paragrafen anges lagens tillämpningsområde och för vilka ändamål en anställd får uppmanas att genomgå periodiska hälsoundersökningar.

Lagen gäller anställda hos staten, kommuner och landsting. Något praktiskt behov av att bestämmelserna omfattar även anställningar hos kommunalförbund och kyrkliga kommuner eller anställningar som är statligt reglerade utan att vara statliga eller kommunala torde inte finnas. Det senare innebär bl.a. att anställda hos försäkringskassorna inte kommer att omfattas av lagen.

Lagen omfattar givetvis inte heller anställningar i offentligt ägda bolag, stiftelser eller andra organ som är organiserade i privaträttslig form. Jfr med vad vi sagt i avsnitt 2.4 om att det är opåkallat att utsträcka tillämpningsområdet till den privata sektorn.

Enligt paragrafen tar lagen sikte enbart på offentligt anställda i typiskt sett riskfyllda verksamheter, där brister i hälsotillståndet kan äventyra de skyddsintressen som uppräknas i stycket.

Av paragrafen framgår vidare att lagen gäller bara i den mån kollektivavtalsbestämmelser saknas i ämnet. I denna del hänvisar vi till våra allmänna överväganden i avsnitt 2.3 och 2.4.

I övrigt hänvisas till våra allmänna överväganden om personkretsen och skyddsintressena i avsnitt 2.5.

Skyldighet att genomgå periodiska hälsoundersökningar

2 §

Efter uppmaning av arbetsgivaren är arbetstagaren skyldig att regelbundet genomgå läkarundersökningar eller andra hälsoundersökningar.

Den som inte följer uppmaningen får avstängas från de arbetsuppgifter som kräver hälsoundersökning.

Första stycket slår fast skyldigheten att genomgå periodiska hälsoundersökningar. Skyldigheten förutsätter att arbetsgivaren har tagit ett initiativ genom att uppmana arbetstagaren att låta sig hälsoundersökas. Uppmaningen behöver inte vara skriftlig. Det kan räcka t.ex. att arbetsgivaren efter samråd med arbetstagaren beställer tid för undersökning på en läkarmottagning eller hos en optiker och lämnar arbetstagaren ett muntligt besked om tid och plats. En annan sak är att det av bevisskäl kan behövas en skriftlig uppmaning i sådana fall då det finns någon särskild anledning att befara att en arbetstagare kommer att vägra att följa uppmaningen.

Självfallet måste uppmaningen vara motiverad utifrån de kriterier som anges i 1 § och undersökningen får givetvis bara avse hälsorisker som står i direkt relation till arbetsuppgifterna i den riskfyllda verksamheten.

Med arbetsgivare menas i lagen den myndighet som arbetstagaren lyder under. Om inte något annat särskilt bestämts, är detta lika med den myndighet där arbetstagaren är anställd (jfr 15 kap. 3 § LOA och 21 § AF).

Enligt andra stycket får den som inte följer en uppmaning om undersökning, helt eller delvis avstängas från sådana arbetsuppgifter som omfattas av lagen enligt 1 §.

Upphör grunden för en avstängning, skall avstängningen givetvis omedelbart hävas. En avstängning enligt förslaget innebär alltså att arbetstagaren inte får utföra sådana arbetsuppgifter som motiverar hälsoundersökning. Däremot är det inget som hindrar att arbetstagaren utför andra arbetsuppgifter hos sin arbetsgivare i den mån sådana finns. I sådana fall får avstängningen närmast karaktären av en tillfällig omplacering till andra arbetsuppgifter.

Vi har övervägt att ha en särskild lagregel om att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal om periodiska hälsoundersökningar skall få tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet. Det har dock inte ansetts behövligt. Det är självfallet opraktiskt att en arbetsgivare tillämpar olika rutiner på samma arbetsplats. I det fall kollektivavtal finns på arbetsplatsen, är det därför naturligt att arbetsgivaren tillämpar 2 § på oorganiserade arbetstagare i överensstämmelse med kollektivavtalet.

Avvikande bestämmelser i andra lagar

3 §

Om en annan lag innehåller någon bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen.

Som redovisats i avsnitt 1.1 finns det ett antal särskilda bestämmelser om hälsoundersökningar etc. i andra lagar för områden med speciella riskförhållanden o.d. Sådana bestämmelser har företräde i de avseenden de reglerar samma ämnen som regleras i den av oss föreslagna lagen.

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 februari 1992.

Med hänsyn till de viktiga intressen som det gäller bör lagen träda i kraft så snart som möjligt. Med beaktande av tiden för det gängse berednings- och beslutsförfarandet i ett lagstiftningsärende föreslår vi att lagen sätts i kraft per den 1 februari 1992.

Några särskilda övergångsbestämmelser torde inte behövas.

Bilagor

Arbetsdomstolens dom 1984 nr 94

Staten genom statens järnvägar

mot

Järnvägsexpeditören Gösta N i Markaryd.

En hos SJ anställd vägbussförare genomgick på föranstaltande av SJ läkarundersökning vid fyra skilda tillfällen. Tvisten gäller frågan om SJ har rätt att på sätt som skett påkalla läkarundersökning av den anställda. Arbetsdomstolen finner i likhet med tingsrätten att besluten om läkarundersökningarna står i strid med 2 kap 6 § regeringsformen genom att de utgjort påtvingade kroppsliga ingrepp och att SJ saknat stöd i lag för att genomföra sådant ingrepp. Som ett led i sin prövning av tvisten kommer domstolen fram till att det varit fråga om myndighetsutövning från SJs sida.

2 kap 6 §, 11 kap 10 § regeringsformen; 13 kap 2 § lagen (1976:600) om offentlig anställning; 10 § allmänna verkssadgan

Överklagade domen: Stockholms tingsrätts, avd 3, dom den 20 januari 1984, DT 62

Tingsrättens dom, se bilaga.

SJ har yrkat att Göstas talan ogillas.

Gösta har bestritt ändring.

Utöver vad som finns antecknat i tingsrättens dom har parterna i arbetsdomstolen anfört i huvudsak följande.

SJ

Påståendet att SJ brutit mot 2 kap 6 § regeringsformen genom att föranstalta om de aktuella läkarundersökningarna är felaktigt.

För att denna grundlagsbestämmelse över huvud taget skall vara tillämplig krävs att det är fråga om någon form av myndighetsutövning. Hälsofordringarna i SJF 202 utgör behörighetsvillkor för s k säkerhetstjänst och ingår i Göstas anställningsavtal med SJ. Anställningsförhållandet mellan staten och dess tjänstemän anses numera vara i princip grundat på avtal. Vissa begränsningar i avtalsrätten finns. I 11 kap 10 § regeringsformen anges att grundläggande bestämmelse om statstjänstemännens rättsställning skall meddelas i lag. Staten är vidare skyldig att iaktta saklighet och opartiskhet. SJs föreskrifter om läkarundersökning går inte över gränsen för det avtalsbara området. Då SJ beordrade Gösta till de aktuella undersökningarna var det följaktligen inte fråga om utövande av offentlig makt. Göstas skyldighet att genomgå undersökningarna följde i stället av ett anställningsvillkor och vilade alltså på avtalsgrund.

Tingsrätten har felaktigt dragit slutsatsen att en vägran från Gösta att delta i läkarundersökningarna kunnat medföra att han drabbats av någon form av påföljd såsom avstängning, uppsägning eller disciplinpåföljd. Till skillnad från 13 kap 2 § lagen om offentlig anställning (LOA) innehåller dock SJs föreskrifter inte några sanktioner mot den som vägrar underkasta sig läkarundersökning. En vägran från Gösta hade visserligen medfört att SJ inte kunnat låta honom fortsätta att arbeta som busschaufför. Enda åtgärden hade emellertid blivit att Gösta omplacerats inom ramen för sin anställning, d v s samma åtgärd som vidtagits om han genomgått läkarundersökning men inte uppfyllt hälsokraven. Gösta är anställd som järnvägsexpeditör och hade kunnat omplaceras till exempelvis kontors- eller verkstadsarbete. Möjligheterna att omplacera en anställd inom ramen för dennes anställning ingår i arbetsgivarens frihet att leda och fördela arbetet. Att arbetsgivaren utnyttjar denna rätt kan därför inte anses utgöra något tvång i den mening som avses i 2 kap 6 § regeringsformen.

Alla former av läkarundersökning kan inte betraktas som innefattande kroppsligt ingrepp. De undersökningar det här är fråga om har inskränkt sig till korta samtal med Gösta. För att sådana begränsade undersökningar med fog skall kunna betecknas som kroppsliga ingrepp måste åtminstone krävas att de genomförs under någon form av tvång. Som nyss påpekats har emellertid inte något tvång förekommit.

Enligt SJs mening utgör inte ens läkarundersökning med stöd av 13 kap 2 § LOA någon inskränkning i de medborgerliga fri- och rättigheterna enligt 2 kap 6 § regeringsformen. Detta är i än mindre grad fallet med SJs föreskrifter.

Gösta har påstått att SJ saknat rätt att tillämpa föreskrifterna också av den anledningen att de inte tillkommit på det sätt som föreskrivs i 11 kap 10 § regeringsformen. Enligt detta stadgande skall grundläggande bestämmelser om statstjänstemännens rättsställning meddelas i lag. Som tidigare påpekats menar SJ att de föreskrifter det är fråga om är sådana avtalsbara anställningsvillkor som kan meddelas utan stöd av lag. Skälet till att de inte kan anses tillhöra kategorin grundläggande bestämmelser är framför allt att en vägran att delta i undersökning inte följs av annan åtgärd än omplacering inom ramen för den berördes anställning.

Tingsrätten har felaktigt antecknat i sin dom att det är ostridigt mellan parterna att förutsättningar för tvångsvis läkarundersökning enligt 13 kap 2 § LOA inte föreläggat. Det rätta förhållandet är att SJ inte tagit ställning till denna fråga.

Mot bakgrund av det anförda måste besluten om de aktuella läkarundersökningarna anses utgöra myndighetsutövning.

SJ har bestritt att läkarundersökningarna utförts tvångsvis. Även hot om sanktioner innebär tvång. Som nyss påpekats hade en vägran att delta i undersökningarna kunnat bestraffas disciplinärt. En omplacering kan för den arbetstagare som berörs utgöra en mycket kännbar åtgärd med bl a inkomstminskning som följd. Gösta är anställd som busschaufför, även om hans titel är järnvägsexpeditör. En omplacering till andra arbetsuppgifter hade i själva verket inneburit att han skiljts från sin tjänst. I varje fall hade en omplacering haft lika ingripande konsekvenser som ett skiljande från tjänsten.

Enligt 11 kap 10 § regeringsformen skall grundläggande bestämmelser om statstjänstemännens rättsställning ges i form av lag. Ett beslut om läkarundersökning kan för den enskilde innebära ett kännbart intrång i den personliga integriteten. Särskilt gäller det i fråga om psykiatrisk undersökning. En bestämmelse om skyldighet för statstjänsteman att underkasta sig läkarundersökning måste anses vara av grundläggande betydelse. Att så är fallet visas av att det ansetts påkallat att i grundlag – 11 kap 5 § regeringsformen – meddela bestämmelser om rätt för domare att begära rättslig prövning av ett beslut om läkarundersökning. Då SJs föreskrifter inte är meddelade i lag, saknas rättslig grund för att med stöd av dem föranstalta om läkarundersökning.

För det fall arbetsdomstolen skulle finna att bestämmelser om skyldighet att genomgå läkarundersökning skulle tillhöra det avtalsbara området, måste det understrykas att det inte slutits något kollektivavtal i fråga om SJs föreskrifter. Under inga förhållanden kan det vara tillåtligt för arbetsgivaren att ensidigt utfärda föreskrifter i detta ämne.

SJ har i arbetsdomstolen inte velat medge att förutsättningar för undersökning enligt 13 kap 2 § LOA inte förelegat. Gösta anser att förutsättningar härför inte förelegat och att SJ inte visat motsatsen. I sammanhanget kan nämnas att över 50 procent av SJs anställda arbetar i säkerhetstjänst. Om det skulle stå SJ fritt att utfärda föreskrifter om läkarundersökning, skulle det med andra ord innebära att flertalet av de anställda var underkastade strängare regler än som följer av LOA.

På grund av anställningsförfordningen föreligger skyldighet för SJ att samråda med socialstyrelsen och statens arbetsmarknadsnämnd i fråga om föreskrifter om skyldighet för den som skall anställas vid verket att lämna läkarintyg. Någon samrådsskyldighet föreligger däremot inte i fråga om motsvarande skyldighet för redan anställda. Att de nämnda myndigheterna till äventyrs godkänt SJs föreskrifter i SJF 202 är därför betydelselöst vid bedömandet av deras rättsenlighet.

Det bör framhållas att hälsofordringarna godkänts av såväl socialstyrelsen som statens arbetsmarknadsnämnd.

SJ vill avslutningsvis framföra vissa påpekanden av processuell natur.

Fastställelse temat är att SJ inte haft rätt att på sätt som skett påkalla läkarundersökning. Göstas talan är inte förenad med något yrkande om skadestånd. Talan om skadestånd enligt LOA är för övrigt preskriberad. Det kan med hänsyn härtill ifrågasättas om Gösta har ett rättsligt grundat intresse av att få fastställt huruvida redan företagna läkarundersökningar varit rättsenliga.

Tingsrättens domskäl går ut på att SJ över huvud taget inte haft rätt att tillämpa föreskrifterna om läkarundersökning i SJF 202. Domslutet har emellertid ett snävare innehåll i det tingsrätten fastställt att SJ inte haft rätt att på sätt som skett föranstalta om läkarundersökning av Gösta. Uttrycket "på sätt som skett" är oklart och det är svårt att avgöra rättskraften av tingsrättens dom.

Eftersom frågan om läkarundersökningarnas rättsenlighet är principiellt viktig, är SJ ändå beredd att godta att Göstas talan prövas i sak.

Gösta

Det är inte riktigt att 2 kap 6 § regeringsformen är tillämplig endast då det är fråga om myndighetsutövning. Det påstås emellertid att besluten att han skulle genomgå de aktuella läkarundersökningarna utgjorde myndighetsutövning.

Föreskrifterna i SJF 202 är ensidigt utfärdade av SJ. De har meddelats med stöd av 10 § verksstadgan och vilar följaktligen på offentligrättslig grund.

Den offentlige arbetsgivarens rätt att vidtaga disciplinära åtgärder mot en arbetstagare har till främsta syfte att garantera att myndigheterna kan fullgöra sina skyldigheter mot allmänheten på ett korrekt sätt. Disciplinrätten på det offentliga området är därför i första hand att se inte som en fråga mellan arbetsgivare och arbetstagare utan som ett led i förhållandet mellan staten och allmänheten. Ett åläggande av disciplinpåföljd anses i enlighet med detta synsätt utgöra myndighetsutövning. SJs föreskrifter om skyldighet att genomgå läkarundersökning uppbärs av samma medborgerliga intresse att verksamheten fullgörs på ett riktigt sätt.

Av allmänna arbetsrättsliga regler följer att en arbetstagare har att följa arbetsgivarens order så länge de inte medför att det föreligger fara för liv och hälsa eller att arbetstagaren gör sig skyldig till brott. En arbetstagare som vägrar att följa en order som inte går utöver gränserna för lydnadsplikten kan åläggas disciplinär påföljd. En vägran att delta i läkarundersökning enligt SJF 202 kan enligt SJs egen instruktion följas av avstängning.

Domskäl

Gösta, som är anställd som vägbussförare hos SJ, genomgick på föranstaltande av SJ läkarundersökning vid fyra skilda tillfällen, nämligen den 21 april 1977, den 23 november 1978, den 27 mars 1981 och den 13 april 1981. Undersökningarna den 21 april 1977 och den 27 mars 1981 var sk periodiska undersökningar medan undersökningarna den 23 november 1978 och den 13 april 1981 var extraordinära.

Med sin talan i målet vill Gösta få fastslaget att SJ inte haft rätt att på sätt som skett påkalla läkarundersökning av honom. Statens inställning i målet är att SJ haft sådan rätt.

Gösta har till stöd för sitt påstående att SJ saknat rätt att påkalla läkarundersökningarna gjort gällande *dels* att besluten därom stått i strid med 2 kap 6 § regeringsformen genom att de utgjort påtvingade kroppsliga ingrepp och att SJ saknat stöd i lag för att genomföra sådant ingrepp, *dels* att föreskrifterna, på vilken besluten grundats, inte är av lags karaktär och därför är oförenliga med 11 kap 10 § regeringsformen, vari anges att grundläggande bestämmelser om statstjänstemännens rättsställning meddelas i lag och *dels* att besluten stått i strid med grunderna för 13 kap 2 § LOA som innehåller bestämmelser om läkarundersökning.

Staten har häremot sammanfattningsvis invänt att läkarundersökningarna tillkommit med stöd av interna föreskrifter som utfärdats av SJ, SJF 202, och att SJ haft författningsenlig rätt att utfärda dessa föreskrifter.

Parterna har under rättegången framfört olika uppfattningar rörande betydelsen i arbetsrättsligt hänseende av föreskrifterna om läkarundersökning och de under återopande av föreskrifterna meddelade besluten att påkalla läkarundersökning av Gösta. Göstas uppfattning är att han i sin egenskap av arbetstagare har blivit beordrad av SJ såsom arbetsgivare att undergå läkarundersökningarna och att en underlåtenhet från Göstas sida att efterkomma dessa order inneburit att han åsidosatt sin lydnadsplikt såsom anställd och på grund därav kunnat åläggas disciplinär påföljd. Staten synes i detta hänseende inta en annan ståndpunkt. Sålunda trycker staten starkt på att det inte hade kunnat inträda några påföljder, såsom avstängning, uppsägning eller disciplinpåföljd, om Gösta vägrat underkasta sig läkarundersökning utan att enda åtgärden hade blivit att Gösta omplacerats inom ramen för sin anställning. Såvitt framgår av tingsrättens dom har staten gjort gällande att läkarundersökningarna till och med kan ses som en av SJ lämnad serviceåtgärd till Gösta. Staten har även betecknat undersökningarna som "frivilliga, kortvariga samtal med läkare".

Arbetsdomstolen bedömer saken på följande sätt. Som staten har påpekat innehåller de ifrågavarande av SJ internt utfärdade föreskrifterna visserligen inget om att någon påföljd skulle kunna drabba arbetstagare som vägrar att underkasta sig läkarundersökning. Detta har dock inte någon avgörande betydelse när det gäller att karaktärisera föreskrifterna ur arbetsrättslig synvinkel. Avgörande är i stället att det framgår av föreskrifterna att en bussförare har skyldighet att underkasta sig läkarundersökning. Sålunda innebär föreskrifterna att arbetstagaren skall "beordras" till undersökning. I enlighet härmed finns ej någon antydning om att undersökningarna skulle vara frivilliga eller ens att arbetstagarens egen inställning i frågan om att undergå läkarundersökning skall inhämtas. Utredningen får vidare anses ge vid handen att Gösta i de fyra aktuella fallen av läkarundersökning fick besked om att han skulle inställa sig till undersökning utan att han dessförinnan lämnat medgivande till åtgärden eller blivit tillfrågad huruvida han var villig att låta sig läkarundersökas. Av det anförda framgår att föreskrifternas innebörd är att arbetstagarna i förekommande fall har skyldighet att underkasta sig läkarundersökning och att en underlåtenhet i detta hänseende principiellt innefattar ett åsidosättande av arbetstagares lydnadsplikt som kan föranleda disciplinansvar ävensom att Gösta i de fyra fallen utar att något förbehåll gjorts har beordrats att underkasta sig läkarundersökning i enlighet med föreskrifterna med den innebörd dessa sålunda har.

Det må vara att staten kan ha fog för påståendet att en vägran från Göstas sida att underkasta sig läkarundersökning endast skulle ha föranlett att Gösta tilldelats andra arbetsuppgifter inom ramen för sin tjänstgöringsskyldighet. Detta förhållande påverkar dock i detta fall inte den arbetsrättsliga karaktären av tillsägelseerna till Gösta om läkarundersökning. Det viktiga är att Gösta hade anledning att uppfatta tillsägelseerna på det sättet att han som arbetstagare var skyldig att efterkomma dem i enlighet med lydnadsplikten. Han blev heller aldrig underrättad om att beskedet om att han skulle undergå läkarundersökning innebar något annat än en order därom.

Arbetsdomstolen övergår nu till att pröva huruvida beordrandet av Gösta till läkarundersökning står i strid med bestämmelserna i 2 kap 6 § regeringsformen. I denna paragraf anges såvitt i målet är av intresse att

varje medborgare gentemot det allmänna är skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp.

Med uttrycket kroppsligt ingrepp avses inte endast utövande av fysiskt våld mot människokroppen utan även bl a läkarundersökning (se exempelvis prop 1975/76:209 s 147). Läkarundersökningen får betraktas som ett kroppsligt ingrepp i grundlagsparagrafens mening även i den mån den är av psykiatrisk natur. I det anförda ligger att domstolen inte delar statens uppfattning att en läkarundersökning som inskränker sig till ett samtal skulle vara att betrakta som ett kroppsligt ingrepp endast om undersökningen genomförs under någon form av tvång. Är samtalet med hänsyn till omständigheterna att betrakta som en medicinsk undersökning av den enskilde, får ett kroppsligt ingrepp anses äga rum även om denne underkastar sig undersökningen helt frivilligt.

Mot bakgrund av det anförda finner arbetsdomstolen att de fyra läkarundersökningar som målet gäller är att betrakta som sådana ingrepp varom 2 kap 6 § regeringsformen handlar under förutsättning att de kan betraktas som påtvingade.

Vid prövningen av huruvida Gösta kan anses ha blivit påtvingad läkarundersökningarna behandlar arbetsdomstolen först statens invändning att besluten att Gösta skulle genomgå läkarundersökning inte inneburit utövande av offentlig makt utan i stället utgjort ett utnyttjande av en skyldighet för Gösta såsom anställd och därmed vilat på avtalsgrund. Staten har också uttryckt saken så att besluten inte innefattat myndighetsutövning.

Det kan ligga nära till hands att uppfatta regeringsformen på det sättet att en åtgärd inte kommer i konflikt med förbudet mot påtvingade kroppsliga ingrepp annat än i den mån det kan sägas vara fråga om ett tvång som har karaktären av utövande av offentlig makt. Detta betyder dock inte att 2 kap 6 § regeringsformen skulle sakna tillämplighet i ett fall som detta enbart av det skälet att SJ kan sägas ha handlat såsom arbetsgivare i förhållande till en anställd. För att klargöra detta finner domstolen anledning att något gå in på begreppet myndighetsutövning i det arbetsrättsliga sammanhanget.

Enligt arbetsdomstolens mening måste antas att föreskrifterna i SJF 202 är utfärdade med stöd av 10 § allmänna verkstadgan. De är alltså inte att betrakta som sådana föreskrifter rörande anställnings- eller arbetsvillkor vilka offentliga arbetsgivare tills vidare kan meddela i författning med stöd av punkt 6 i övergångsbestämmelserna till LOA. Detta antagande grundar domstolen på uppfattningen att föreskrifterna i SJF 202 inte främst är avsedda att tillgodose det allmännas intresse som arbetsgivare utan i stället intresset av att offentliga funktioner fullgörs på ett riktigt sätt.

Av det nu anförda framgår att besluten om läkarundersökning är grundade på regler av offentligrättslig och inte av privaträttslig natur.

En skyldighet för en anställd hos SJ att underkasta sig läkarundersökning kan vara en betydelsefull fråga för den anställda. Detta ligger redan i själva åtgärdens natur men beror även på de rättsverkningar som kan följa, nämligen att den anställda kan förlora behörigheten att utföra vissa arbetsuppgifter.

Arbetsdomstolen finner med hänvisning till det anförda att det i detta fall har varit fråga om myndighetsutövning från SJs sida. Statens invändning mot Göstas talan som grundas på att det inte skulle vara fråga om myndighetsutövning saknar alltså fog.

Det bör tilläggas att domstolen med det förda resonemanget rörande myndighetsutövning inte har tagit ställning till i vad mån 2 kap 6 § regeringsformen kan ha tillämplighet även utanför området för myndighetsutövning.

Domstolen går nu över till att behandla frågan huruvida läkarundersökningarna kan anses ha varit påtvingade Gösta i den mening som avses i 2 kap 6 § regeringsformen.

Något enkelt svar på frågan om vad som ligger i uttrycket påtvingad torde inte stå att finna. Det är emellertid obestriddligt att ett kroppsligt ingrepp måste kunna anses påtvingat inte bara när fråga är om utövande av polisiärt eller därmed jämförligt våld eller hot om sådant våld. Det skydd för den enskilde som lagstiftaren har velat uppnå skulle inte föreligga, om ej även hot om andra sanktioner skulle omfattas av uttrycket påtvingat.

Enligt arbetsdomstolens mening måste läkarundersökningarna anses påtvingade Gösta i och med att SJ utan något förbehåll beordrat honom till undersökningarna.

Med hänvisning till det anförda kommer arbetsdomstolen till samma slutsats som tingsrätten, nämligen att de aktuella läkarundersökningarna inte varit förenliga med 2 kap 6 § regeringsformen. Tingsrättens domslut skall alltså fastställas.

Domslut

Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut.

Dom 1984-08-22, målnummer B-14-1984

Ledamöter: Hans Stark, Nina Pripp, Annika Baude, Hans von Oelreich (förra verkställande direktören i Byggförbundet; tillfällig ersättare), Lennart Aspegren (skiljaktig), Gunnar A Karlsson och Sture Wendin (förra förste ombudsmannen i Svenska Polisförbundet; tillfällig ersättare).

Sekreterare: Nils Rekke

Ledamoten Lennart Aspegrens skiljaktiga mening

Jag vill undanröja tingsrättens dom och ogilla Göstas talan i målet.

Skälen för min ståndpunkt är följande.

Reglerna i 2 kap 6 § regeringsformen gäller i likhet med huvuddelen av övriga föreskrifter i 2 kap bara i förhållandet mellan enskilda och det allmänna. För att en bestämmelse i en författning skall kunna falla in under 2 kap 6 § krävs därför att den är av det slag som anges i 8 kap 3 §, dvs att den gäller förhållandet mellan enskilda och det allmänna och innebär åligganden för enskilda eller ingrepp i deras personliga eller ekonomiska förhållanden.

Men reglerna i 8 kap 3 § är i princip inte tillämpliga i fråga om sådana åligganden för en tjänsteman hos staten eller en kommun som följer av hans eller hennes anställning (jfr prop 1973:90 s 302). Det kan därför bara i undantagsfall bli aktuellt att hänföra en föreskrift om ett tjänsteåliggande till tillämpningsområdet för regeringsformens regler till skydd för de medborgerliga fri- och rättigheterna. Detta har i regeringsformen uttryckligen gjorts i fråga om regler om tystnadsplikt (2 kap 12 § första stycket, 8 kap 7 § första stycket 7). Exempelvis den begränsning i den enskilde tjänstemannens rörelsefrihet som ligger i att han eller hon är skyldig att under arbetstid uppehålla sig på sin arbetsplats berörs däremot inte av reglerna om skydd för den enskildes rörelsefrihet i 2 kap 8 §; den omständigheten att ett avvikande från arbetsplatsen kan medföra sanktioner av olika slag ändrar inte på detta förhållande. En annan sak är att sådana sanktionsregler som bestämmelserna i 20 kap 1 § brottsbalken om myndighetsmissbruk och vårdslös myndighetsutövning faller in under 8 kap 3 § regeringsformen. Inte heller den omständigheten att ett åliggande grundar sig på en offentligrättslig reglering medför i sig att det skall föras in under tillämpningsområdet för 8 kap 3 §. I den mån något annat inte följer av 11 kap 10 § — som jag strax återkommer till — kan regeringen grunda en rätt att besluta föreskrifter om åligganden för stats tjänstemän på sin s k restkompetens enligt 8 kap 13 § första stycket 2. Jag kan här erinra om den möjlighet som punkt 6 i övergångsbestämmelserna till LOA ger

offentliga arbetsgivare att tills vidare meddela föreskrifter om icke avtalade anställnings- eller arbetsvillkor utan hinder av att dessa kan bli föremål för avtal. Sin befogenhet att meddela föreskrifter enligt 8 kap 13 § regeringsformen kan regeringen delegera till underordnade myndigheter.

Det får anses ingå i Göstas tjänsteåligganden att, om han inte längre uppfyller gällande hälsokrav, utföra andra arbetsuppgifter inom ramen för sin tjänst som järnvägsexpeditör än att köra buss i persontrafik. De aktuella reglerna om läkarundersökning måste ses i detta sammanhang.

Enligt min mening kan inte det åliggande för Gösta att underkasta sig läkarundersökning som följer av de aktuella reglerna sägas skilja sig från andra tjänsteåligganden på ett sådant sätt, att det i strid med det grundläggande synsättet i fråga om statstjänstemännens rättsställning bör hänföras till tillämpningsområdet för 8 kap 3 § regeringsformen. Därav följer att inte heller 2 kap 6 § blir tillämplig.

Det kan i sammanhanget påpekas att vad som föreskrivs i 4 kap 7 § skollördningen (1971:235, omtryckt 1983:721) om skyldighet för elever i gymnasieskolan att underkasta sig läkarundersökning inte har ansetts begränsa deras fri- och rättigheter enligt 2 kap 6 § regeringsformen (prop 1975:8 s 79-86). Avgörande har här varit att gymnasieskolan är en frivillig skollösning och att gymnasieeleverna därför genom att söka sig dit -- i motsats till eleverna i grundskolan (jfr 25 a § skollagen 1962:319, se 1978:294) -- frivilligt har underkastat sig reglerna om läkarundersökning. Detta synsätt är giltigt också i fråga om den som har tagit anställning hos en offentlig arbetsgivare.

Återstår frågan i vad mån SJs föreskrifter skall anses vara sådana "grundläggande bestämmelser om statstjänstemännens rättsställning" som enligt 11 kap 10 § regeringsformen får meddelas bara i lag. Som jag ser det, saknar SJs regler ett sådant tvångsmoment som krävs för att man skall kunna jämställa de aktuella läkarundersökningarna med sådana påtvingade läkarundersökningar som avses i 13 kap 2 § andra stycket LOA. Jag anser i stället att det är fråga om ett exempel på en sådan detaljreglering av de SJ-anställdas villkor som faller inom regeringens nyssnämnda kompetens enligt 8 kap 13 § regeringsformen.

Min bedömning är således att de aktuella läkarundersökningarna inte omfattas av reglerna i vare sig 2 kap 6 § eller 11 kap 10 § regeringsformen utan att SJ haft rätt att besluta föreskrifterna om dessa undersökningar med stöd av 1 § instruktionen (1965:843) för statens järnvägar jämförd med 1 och 10 §§ allmänna verksamstadgan.

BILAGA

Tingsrättens dom (ledamöter: Fredrik Boström, Christer Brahme och Per Backström)

YRKANDEN M M

Chefen för Statens Järnvägar (SJ) har utfärdat hälsofordringar beträffande anställda inom verket, SJF 202. Av hälsofordringarna framgår under punkt 1 att det för anställning inom SJ ställs vissa krav på hälsotillståndet med hänsyn till det arbete som utförs oavsett anställningsformen och att kontinuerlig uppföljning måste ske av viss personal under hela anställningstiden. Av punkt 3.1 framgår att vissa hörsel- och synkrav är uppställda för vissa angivna undersökningsgrupper, t ex bussförare. Av punkt 3.2 framgår bl a att anställda inom de angivna undersökningsgrupperna, vilka lider av vissa angivna sjukdomar, t ex psykisk sjukdom, inte får användas i tjänstgöring utan särskilt medgivande i varje enskilt fall. Av punkt 4.3 framgår att "periodisk undersökning" skall förekomma beträffande bl a bussförare till och med 39 års ålder vart femte år och fr o m det år den anställde fyller 40 år vart tredje år. Av punkt 4.4 framgår att undersökning utförs av SJ:s företagsläkare eller annan läkare som utses av SJ.

Gösta är sedan den 29 september 1961 anställd som väghussförare hos SJ. Han är stationerad i Markaryd. Gösta var under tiden 1974 till slutet av innevarande år ställföreträdande skyddsombud och är alltjämt arbetsplatsombud. Han har på föranstaltan av SJ genomgått läkarundersökning den 21 april 1977, den 23 november 1978 samt den 27 mars och den 13 april 1981. Undersökningarna den 21 april 1977 och den 27 mars 1981 var sk periodiska undersökningar medan undersökningarna den 23 november 1978 och den 13 april 1981 var extraordinära.

Gösta är medlem i Statsanställdas Förbund (SF), som förklarat att förbundet inte önskar föra talan vid arbetsdomstolen för Gösta.

Gösta ansökte den 11 december 1981 om stämning på staten genom SJ och yrkade därvid att tingsrätten måtte fastställa att arbetsgivaren, SJ, inte hade rätt att på sätt som skett påkalla läkarundersökning av honom samt förplikta staten att till honom utge skadestånd med tillhopa 35 000 kr jämte ränta därpå.

Staten bestred Göstas talan och yrkade i första hand att tingsrätten måtte förklara att Gösta på grund av preskription hade förlorat sin talan om fastställelse och skadestånd, i andra hand att tingsrätten måtte avvisa fastställsetalan och i sista hand att tingsrätten måtte ogilla käromålet i sak.

Tingsrätten ogillade i mellandom den 22 juni 1982, DT 666, till följd av preskription käromålet såvitt avsåg skadestånd samt avvisade käromålet såvitt avsåg talan om fastställelse.

Sedan Gösta överklagat tingsrättens dom i vad avsåg avvisandet av hans fastställsetalan, återförvisade arbetsdomstolen i beslut den 9 februari 1983, nr 16/83 i mål B 52/82, målet i överklagad del till tingsrätten för förnyad prövning.

Gösta har nu yrkat att tingsrätten måtte fastställa att hans arbetsgivare, SJ, inte har haft rätt att på sätt som skett påkalla läkarundersökning av honom.

Staten har yrkat att Göstas angivna talan ogillas.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört.

Gösta: SJ har som grund för påståendet om skyldighet för honom att underkasta sig såväl periodiska som extraordinära läkarundersökningar åberopat sina interna föreskrifter, SJF 202. Han gör gällande att SJ inte har haft författningsenlig rätt att låta utföra vare sig periodiska eller extraordinära undersökningar enligt nämnda föreskrifter. Under alla förhållanden är de extraordinära undersökningarna grundlagsstridiga. Vad gäller de periodiska undersökningarna är dessa i vart fall stridande mot grundlag till de delar de omfattar annat än syn- och hörselkontroll. Om tingsrätten skulle finna att undersökningarna inte strider mot grundlag gör han gällande att de i vart fall är otillåtna enligt grunderna för 13 kap 2 § lagen om offentlig anställning (LOA). Det kan inte vara rimligt att SJF 202 får tillämpas på ett sådant sätt att bestämmelserna i 13 kap 2 § LOA kringgås. — SJ har utfärdat SJF 202 med stöd av 10 § allmänna verksstadgan. Enligt 2 kap 6 § regeringsformen är varje medborgare gentemot det allmänna skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp. Härmed förstås bl a läkarundersökningar. Dessa rättigheter får enligt 2 kap 12 § regeringsformen endast begränsas genom lag eller genom annan författning efter bemyndigande i lag. Bestämmelserna i 10 § allmänna verksstadgan är inte utfärdade efter sådant bemyndigande. SJ kan därför inte på denna bestämmelse grunda någon rätt att meddela föreskrift om tvångsvis läkarundersökning. Sådana undersökningar är för SJ:s del exklusivt reglerade i lagen om offentlig anställning (LOA). Denna lag medger tvångsvis läkarundersökning enligt 13 kap 2 §. Bestämmelsen har i princip oförändrad överförts från statstjänstemannalagen. Av ordalydelsen i 13 kap 2 § LOA och dess förarbeten framgår att lagstiftningen tar direkt syfte på den typ av läkarundersökningar som det nu är fråga om. Syftet med undersökningarna är, som det uppges av SJ, att klarlägga den anställdes användbarhet i vissa göromål. Uppfyller den anställda inte föreskrivna förutsättningar får han inte längre syssla med de arbetsuppgifter som tidigare ingått i hans tjänst. — Bestämmelsen om läkarundersökning i statstjänstemannalagen föregicks av en utredning angående översyn av gällande bestämmelser om skyldighet för statstjänstemän m fl att underkasta sig läkarundersökning m m (betänkande stencil 1961:1 till statsrådet och chefen för Kgl civildepartementet). I betänkandet anges att det är tveksamt om de av SJ då utfärdade bestämmelserna kan anses tillåtna. Bestämmelserna är i sak oförändrade i dag. Handlande i enlighet med dessa bestämmelser är än mindre tillåtet efter ikraftträdandet av 2 kap 6 § regeringsformen. — SJ har utfärdat SJF 202, såvitt nu är i fråga, på basis av trafiklagstiftningens krav. Sistnämnda lagstiftning uppställer vissa krav vad gäller syn och hörsel. Däremot uppställs inte några krav att kontinuerlig undersökning skall ske. Trafiklagstiftningen kan därför inte ge SJ rätt att beordra läkarundersökning på sätt som har skett.

Staten: Staten har bestritt att de ifrågakvarande läkarundersökningarna strider mot grundlag eller annan lag, främst LOA. SJ har författningsenlig rätt att utfärda föreskrifter angående de anställdas tjänsteutövning. Detta framgår av 10 § allmänna verksstadgan och även av den allmänna rätt som statsmyndigheter har att utfärda tjänsteföreskrifter inom det egna verksamhetsområdet. SJ har med stöd av denna utfärdanderätt meddelat SJF 202, som innehåller bestämmelser som,

såvitt gäller Gösta, föreskriver att han skall genomgå periodiska undersökningar vart tredje år. Dessa undersökningar tar i första hand sikte på att kontrollera den undersöktes syn och hörsel. SJF 202 innehåller vidare bestämmelser om att Gösta, som är sysselsatt med s k säkerhetstjänst, inte får inneha sådana arbetsuppgifter om han skulle lida av vissa angivna sjukdomar. SJ har kallat Gösta till läkarundersökning i enlighet med bestämmelserna i SJF 202. Vad gäller de periodiska undersökningarna så har dessa inte på något sätt skiljt sig från vad andra inom SJ anställda personer utsatts för. Vad gäller de extraordinära undersökningarna så har kallelserna baserats på objektivt försvarliga iakttagelser beträffande Gösta. I undersökningarna har ingått psykiatriska moment. Undersökningarna har haft till syfte att skapa möjlighet för SJ att på enklaste sätt införskaffa bevis om att Gösta uppfyllde de väsentliga hälsofordringarna som uppställts för hans tjänst som järnvägsexpeditör, vars huvudsakliga arbetsuppgift är att framföra buss. Läkarundersökningarna kan även ses som en av SJ lämnad serviceåtgärd till Gösta. Det har inte varit fråga om någon tvångsmässig läkarundersökning, varför 2 kap 6 § regeringsformen inte kan komma i fråga. Det har varit fråga om frivilliga, kortvariga samtal med läkare. Gösta har genom sin anställning hos SJ accepterat läkarundersökningarna. En vägran från Gösta att delta i läkarundersökningarna hade sannolikt inte medfört annat än att han framtogs sin bussförarsyssla och i stället fått andra arbetsuppgifter inom ramen för hans anställning.

DOMSKÄL

I målet är följande ostridigt. Förutsättningar för tvångsvis läkarundersökning enligt 13 kap 2 § LOA har inte förelegat. De i målet aktuella läkarundersökningarna har tillkommit på föranstaltan av SJ med stöd av interna föreskrifter. SJF 202. Ordalydelsen i dessa föreskrifter medger såväl periodiska som — för vissa anställda, bl a Gösta — extraordinära läkarundersökningar. De i målet aktuella periodiska undersökningarna har inte på något sätt skiljt sig från undersökningarna av övrig personal som föreskrifterna omfattat.

Av vad staten anfört i målet framgår att en vägran från Gostas sida att delta i de läkarundersökningar här är fråga om sannolikt skulle medfört att han framtogs sin syssla som bussförare och att han därvid eventuellt kunnat bli omplacerad, avstängd, uppsagd eller utsatt för disciplinföljd. På grund härav och eftersom fråga inte är om sådana undersökningar, som utgör förutsättning för en förmån såsom anställning, sjukpenning eller liknande, måste läkarundersökningarna anses ha varit tvångsvisa. De har därför i och för sig omfattats av bestämmelserna i 2 kap 6 § regeringsformen.

Enligt sistnämnda författningsrum är varje medborgare "gentemot det allmän-

na skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp". Enligt förarbetena till grundlagen avses med kroppsligt ingrepp även läkarundersökning. Den fri- och rättighet, som skyddet mot påtvingat kroppsligt ingrepp utgör, får enligt 12 § samma kapitel begränsas genom lag eller genom annan författning efter bemyndigande i lag. Om domstol skulle finna att en föreskrift står i strid med bestämmelse i grundlag eller annan överordnad författning eller att stadgad ordning i något väsentligt hänseende åsidosatts vid föreskriftens tillkomst får föreskriften enligt 11 kap 14 § regeringsformen inte tillämpas.

Gösta har i målet påstått att SJF 202 inte tillkommit i författningsenlig ordning och att han därför inte haft skyldighet att rätta sig efter de ålägganden om att underkasta sig läkarundersökningar, vilka SJ utfärdat med stöd av bestämmelserna i SJF 202. I vart fall har detta, enligt vad han gjort gällande, varit fallet med de extraordinära undersökningarna samt de periodiska undersökningarna i vad dessa omfattar annat än kontroll av syn och hörsel. Staten å sin sida har gjort gällande att SJ haft författningsenlig rätt att utfärda föreskrifterna SJF 202. Detta skulle enligt staten framgå av 10 § allmänna verksamstadgan, vari stadgas bl a att myndigheten äger meddela särskilda föreskrifter om personalens tjänsteutövning. I vart fall har — enligt vad staten vidare hävdar — SJ med utnyttjande av den allmänna rätt statsmyndigheter har, ägt utfärda tjänsteföreskrifter av aktuellt slag inom det egna verksamhetsområdet.

Enligt tingsrättens bedömning har riksdagen inte i allmänna verksamstadgan bemyndigat regeringen att meddela föreskrifter om tvångsvisa läkarundersökningar och inte heller medgivit regeringen rätt att överlåta åt SJ att utfärda föreskrifter i ämnet. På grund härav och då riksdagen inte heller i annan författning medgivit SJ att utfärda bestämmelser som begränsar skyddet mot tvångsvis läkarundersökning har SJ saknat författningsenligt stöd för att föranstalta om de läkarundersökningar varom nu är fråga. Med hänsyn till den klara och stränga reglering som i grundlag åstadkommits till skydd mot påtvingad läkarundersökning får det anses uppenbart att SJ inte ägt att på grund av någon allmän, i författning ej angiven rättsgrundsats, utfärda föreskrifter som inneburit en begränsning av skyddet enligt 2 kap 6 § regeringsformen. Enär således SJ saknat författningsenligt stöd för bestämmelserna om tvångsvisa läkarundersökningar får enligt 11 kap 14 § regeringsformen SJ:s ifrågavarande föreskrifter inte tillämpas. Detta gäller oavsett om SJ:s syfte med föranstaltandet av läkarundersökningarna i sig varit försvarligt eller inte. Göstas talan såvitt nu är ifråga skall därför bifallas.

DOMSLUT

Tingsrätten förklarar att Statens Järnvägar inte har haft rätt att på sätt som skett påkalla läkarundersökning av Gösta 1977-04-21, 1978-11-23, 1981-03-27 och 1981-04-13

Sammanfattningen i departementspromemorian Ds 1989:45

Periodiska hälsoundersökningar i vissa offentliga anställningar

1 Sammanfattning

I denna promemoria, som är upprättad inom civildepartementets rättsenhet, föreslås lagregler som ger arbetsgivaren möjlighet att ålägga arbetstagare i en del statliga och kommunala tjänster - nämligen sådana som kräver särskilt god hälsa - att gå igenom återkommande läkarundersökningar eller andra hälsoundersökningar.

Syftet är att minska risken för sådana skador på personer, egendom eller omgivning som kan uppkomma till följd av avtagande eller bristande tjänstduglighet hos arbetstagaren på grund av sjukdom eller liknande.

Resultatet av utförda hälsoundersökningar skall till exempel kunna beaktas vid bedömningen av omplaceringar.

De nya reglerna skall enligt förslaget tas in i 13 kap. 2 § lagen (1976:600) om offentlig anställning - LOA (omtryckt 1987:1000), ändrad senast 1988:1284). Därvid erinras i promemorian om grundlagens krav på lagform, när det gäller att begränsa det skydd mot påtvingade kroppsliga ingrepp som medborgarna åtnjuter gentemot det allmänna (2 kap. 6 och 12 §§ regeringsformen).

Departementspromemorians lagförslag

Förslag till

Lag om ändring i lagen (1976:600) om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 5 §, 13 kap. 2 §, 14 kap. 10 §, 15 kap. 3 § samt 16 kap. 2 och 7 §§ lagen (1976:600) om offentlig anställning¹ skall ha följande lydelse.

1 kap.

5 §²

Nuvarande lydelse

I fråga om arbetstagare hos kommun, landstingskommun, kommunalförbund, församling eller kyrklig samfällighet gäller 4-17 kap. endast om anställningen är statligt reglerad och *ej avser prästerlig tjänst.*

Föreslagen lydelse

I fråga om arbetstagare hos kommun, landstingskommun, kommunalförbund, församling eller kyrklig samfällighet gäller 4-17 kap. endast om anställningen är statligt reglerad.

Denna inskränkning gäller dock inte 13 kap. 2 §, 15 kap. 3 § eller 16 kap. 2 §, såvitt avser talan mot beslut om läkarundersökning eller annan hälsoundersökning.

I fråga om prästtjänster tillämpas inte 4-17 kap.

¹ Lagen omtryckt 1987:1000

² Senaste lydelse 1981:372

Nuvarande lydelseFöreslagen lydelse

13 kap.

2 §

Fullgör arbetstagare ej sina arbetsuppgifter tillfredsställande, får han avstängas från arbetet, om den bristande tjänstdugligheten beror av sjukdom eller därmed jämförligt förhållande.

Saknas i fall som avses i första stycket tillräcklig utredning om att den bristande tjänstdugligheten beror av förhållande som sägs där men framgår detta ändå som sannolikt, får arbetstagaren åläggas att låta sig undersökas av läkare som anvisas honom.

En kategori arbetstagare får vidare, i den mån det behövs, åläggas att regelbundet genomgå viss läkarundersökning eller annan hälsoundersökning, om de har arbetsuppgifter där sådan bristande tjänstduglighet som beror av sjukdom eller därmed jämförligt förhållande kan medföra risker för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom.

Efterkommer arbetstagaren ej åläggande enligt andra stycket, får han avstängas från arbetet.

Följer en arbetstagare inte ett åläggande enligt andra eller tredje stycket, får han avstängas från arbetet.

Nuvarande lydelseFöreslagen lydelse14 kap.³

10 §

I fråga om beslut om avstängning enligt 13 kap. 1 eller 2 § eller om *läkarundersökning* enligt sistnämnda lagrum skall 20 och 21 §§ förvaltningslagen (1986:223) tillämpas, även om beslutet utgör beslut under *ärendets* handläggning.

I fråga om beslut om avstängning enligt 13 kap. 1 eller 2 § eller om *läkarundersökning eller annan hälsoundersökning* enligt sistnämnda lagrum skall 20 och 22 §§ förvaltningslagen (1986:223) tillämpas, även om beslutet utgör beslut under *ärendets* handläggning.

15 kap.⁴

3 §

Fråga om disciplinansvar enligt 10 kap. avskedande enligt 11 kap., åtalsanmälan enligt 12 kap. eller avstängning eller *läkarundersökning* enligt 13 kap. prövas av den myndighet som arbetstagaren lyder under, om *ej* annat följer av 4 eller 5 § nedan, av annan föreskrift i lag eller av föreskrift som regeringen meddelar.

Frågor om disciplinansvar enligt 10 kap., avskedande enligt 11 kap., åtalsanmälan enligt 12 kap. eller avstängning eller *läkarundersökning eller annan hälsoundersökning* enligt 13 kap. prövas av den myndighet som arbetstagaren lyder under, om *inte* annat följer av 4 eller 5 § nedan, av *någon* annan föreskrift i lag eller av *någon*

³ Senaste lydelse 1986:1131

⁴ Senaste lydelse 1987:521

Nuvarande lydelse

Fråga om disciplinansvar enligt 10 kap., avskedande enligt 11 kap. eller avstängning enligt 13 kap. 1 § tages upp även på anmälan av riksdagens ombudsman eller justitiekanslern. Fråga om avstängning enligt 13 kap. 1 § på grund av misstanke om brott tages upp även på anmälan av åklagare.

Föreslagen lydelse

föreskrift som regeringen meddelar.

Frågor om disciplinansvar enligt 10 kap., avskedande enligt 11 kap. eller avstängning enligt 13 kap. 1 § tas upp även på anmälan av riksdagens ombudsmän eller justitiekanslern. Frågor om avstängning enligt 13 kap. 1 § på grund av misstanke om brott tas upp även på anmälan av en åklagare.

16 kap.

2 §

Vill arbetstagare söka ändring i beslut enligt 7 kap. 3-5 eller 8-10 §§, 10 kap. 1 §, 11 kap. 1 eller 2 § eller 13 kap. 2 § andra stycket, skall han väcka talan inom fyra veckor från den dag då han fick ta del av beslutet.

Vill en arbetstagare söka ändring i ett beslut enligt 7 kap. 3-5 eller 8-10 §§, 10 kap. 1 §, 11 kap. 1 eller 2 § eller 13 kap. 2 § andra eller tredje stycket, skall han väcka talan inom fyra veckor från den dag då han fick ta del av beslutet.

Nuvarande lydelseFöreslagen lydelse

16 kap.

7 §⁵

Bestämmelserna om skadestånd i 38, 41 och 42 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall tillämpas, om en myndighet i ärenden om uppsägning, disciplinansvar, avskedande, avstängning eller *läkarundersökning* bryter mot någon av följande bestämmelser:

1. 14 kap. 1 eller 3-9 §§,
2. 15 kap. 3, 4 eller 7 §,
3. föreskrifter enligt 13 kap. 4 § om handläggning av ärende om avstängning eller läkarundersökning,
4. föreskrifter som avses i 15 kap. 3 eller 6 §.

Bestämmelserna om skadestånd i 38, 41 och 42 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall tillämpas, om en myndighet i ärenden om uppsägning, disciplinansvar, avskedande, avstängning eller *läkarundersökning eller annan hälsoundersökning* bryter mot någon av följande bestämmelser:

1. 14 kap. 1 eller 3-9 §§,
2. 15 kap. 3, 4 eller 7 §,
3. föreskrifter enligt 13 kap. 4 § om handläggning av ärenden om avstängning eller *läkarundersökning eller annan hälsoundersökning*,
4. föreskrifter som avses i 15 kap. 3 eller 6 §.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § andra stycket samma lag.

Denna lag träder i kraft den 19xx.



⁵ Senaste lydelse 1986:50

KUNGL. BIBL.
1991-04-18
STOCKHOLM

Inkom till
KUNGL. BIBLIOTEKET
1991-04-18

Statens offentliga utredningar 1991

Kronologisk förteckning

1. Flykting- och immigrationspolitiken. A.
2. Finansiell tillsyn. Fi.
3. Statens roll vid främjande av export. UD.
4. Miljölagstiftningen i framtiden. M.
5. Miljölagstiftningen i framtiden. Bilagedel. Sekretariatets kartläggning och analys. M.
6. Utvärdering av SBU. Statens Beredning för Utvärdering av medicinsk metodik. S.
7. Sportslig och ekonomisk utveckling inom trav- och galoppsporten. Fi.
8. Beskattning av kraftföretag. Fi.
9. Lokala sjukförsäkringsregister. S.
10. Affärstiderna. C.
11. Affärstiderna. Bilagedel. C.
12. Ungdomarna och makten. C.
13. Spelreglerna på arbetsmarknaden. A.
14. Den regionala bil- och körkortadministrationen. K.
15. Informations roll som handlingsunderlag - styrning och ekonomi. S.
16. Gemensamma regler - lagstiftning, klassifikationer och informationsteknologi. S.
17. Forskning och utveckling - epidemiologi, kvalitets-säkring och Spris utvecklingsprojekt. S.
18. Informationsstruktur för hälso- och sjukvården - en utvecklingsprocess. S.
19. Storstadens trafiksystem. Överenskomelser om trafik och miljö i Stockholms- Göteborgs- och Malmöregionerna. K.
20. Kapitalkostnader inom försvaret. Nya former för finansiell styrning. Fö.
21. Personregistrering inom arbetslivs-, forsknings- och massmedieområdena, m.m. Ju.
22. Översyn av lagstiftningen om träfiberråvara. I.
23. Ett nytt BFR - Byggeforskningen på 90-talet. Bo.
24. Visst går det an! Del 1, 2 och 3. C.
25. Frikommunförsöket. Erfarenheter av försöken med en friare nämndorganisation. C.
26. Kommunala entreprenader. Vad är möjligt? En analys av rättsläget och det statliga regelverkets roll. C.
27. Kapitalavkastningen i bytesbalansen. Tre expertrapporter. Fi.
28. Konkurrensen i Sverige - en kartläggning av konkurrensförhållandena i 61 branscher. Del 1 och 2. C.
29. Periodiska hälsoundersökningar i vissa statliga, kommunala och landstingskommunala anställningar. C.

Statens offentliga utredningar 1991

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Personregistrering inom arbetslivs-, forsknings- och massmedieområdena, m.m. [21]

Utrikesdepartementet

Statens roll vid främjande av export. [3]

Försvarsdepartementet

Kapitalkostnader inom försvaret. Nya former för finansiell styrning. [20]

Socialdepartementet

Utvärdering av SBU. Statens Beredning för Utvärdering av medicinsk metodik. [6]
Lokala sjukförsäkringsregister [9]
Informationens roll som handlingsunderlag - styrning och ekonomi. [15].
Gemensamma regler - lagstiftning, klassifikationer och informationsteknologi. [16].
Forskning och utveckling - epidemiologi, kvalitetssäkring och Spris utvecklingsprojekt. [17].
Informationsstruktur för hälso- och sjukvården - en utvecklingsprocess. [18].

Kommunikationsdepartementet

Den regionala bil- och körkortadministrationen. [14]
Storstadens trafiksystem. Överenskommelser om trafik och miljö i Stockholms- Göteborgs- och Malmöregionerna. [19]

Finansdepartementet

Finansiell tillsyn. [2]
Sportslig och ekonomisk utveckling inom trav- och galoppporten. [7]
Beskattnings av kraftföretag. [8]
Kapitalavkastningen i bytesbalansen.
Tre expertrapporter. [27]

Arbetsmarknadsdepartementet

Flyktning- och immigrationspolitiken. [1]
Spelreglerna på arbetsmarknaden. [13]

Bostadsdepartementet

Ett nytt BFR - Byggforskningen på 90-talet. [23]

Industridepartementet

Översyn av lagstiftningen om träfiberråvara. [22]

Civildepartementet

Affärstiderna. [10]
Affärstiderna. Bilagedel. [11]
Ungdomarna och makten. [12]
Visst går det an! Del 1, 2 och 3. [24]
Frikommunförsöket. Erfarenheter av försöken med en friare nämndorganisation. [25]
Kommunala entreprenader. Vad är möjligt? En analys av rättsläget och det statliga regelverkets roll. [26]
Konkurrensen i Sverige - en kartläggning av konkurrensförhållandena i 61 branscher. Del 1 och 2. [28]
Periodiska hälsoundersökningar i vissa statliga, kommunala och landstingskommunala anställningar. C. [29]

Miljödepartementet

Miljölagstiftningen i framtiden. [4]
Miljölagstiftningen i framtiden. Bilagedel.
Sekretariatets kartläggning och analys. [5]



ALLMÄNNA FÖRLAGET

BESTÄLLNINGAR: ALLMÄNNA FÖRLAGET, KUNDTJÄNST, 106 47 STOCKHOLM.

TEL.: 08-739 96 30, FAX: 08-739 95 48.

INFORMATIONSBOKHANDELN, MALMTORGSGATAN 5 (VID BRUNKEBERGSTORG), STOCKHOLM.

ISBN 91-38-10771-6
ISSN 0375-250X