

Helse- og omsorgsdepartementet
Postboks 8011 Dep

0030 OSLO

Deres referanse
200904485

Vår referanse (bes oppgitt ved svar)
10/00884-2 /ABE

Dato
21. september 2010

Høring - Pliktmessig avhold for helsepersonell

Datatilsynet viser til høringsbrev fra Helse- og omsorgsdepartementet (HOD) av 15. juni 2010. Vi viser også til telefonsamtale mellom HOD v/Ragna Hirsch og Datatilsynet v/Aslaug Bendiksen der fristen for oversendelse av høringssvar ble utsatt til 21. september 2010.

HOD viser i høringsnotatet til at rus før og i arbeidstiden har blitt et økende problem de siste årene. Datatilsynet er enig med HOD i at det er viktig å sette inn tiltak for å begrense dette – først og fremst av hensyn til pasientsikkerheten, men også for å ivareta tilliten til helsevesenet. Datatilsynet er videre enig med departementet i at det vesentlige for ivaretagelse av pasientsikkerheten må være at ansatte ikke er ruset i arbeidstiden – om rusen er inntatt *før* eller *i* arbeidstiden er i så måte mindre viktig. Datatilsynet har imidlertid noen merknader til forslaget.

Hvem som bør omfatte av en eventuell lovendring

Det foreslås en generell plikt til avhold i forkant av arbeidstiden for alt helsepersonell som faller inn under definisjonen i helsepersonelloven. Det vises bl.a. til at Stortinget ved vedtakelsen av helsepersonelloven ønsket at denne i hovedsak skulle gjelde generelt for alt helsepersonell. Datatilsynet er positiv til at et påbud om pliktmessig avhold lovreguleres. Datatilsynet mener imidlertid det bør vurderes om bestemmelsen favner for vidt. I den sammenheng kan det også vurderes om dagens bestemmelse har en hensiktsmessig avgrensning.

Lovforslaget griper inn i den enkeltes privatliv på en sterkere måte enn tidligere. Hva ansatte gjør utenfor arbeidstiden er i utgangspunktet en privatsak. Fra dette utgangspunktet er det selvsagt en rekke unntak av hensyn til bl.a. rikets sikkerhet og omdømme – og pasientsikkerhet som i dette tilfellet.

Opplysninger om rusmisbruk er særlig sensitive. Rusmiddeltesting – spesielt der det er gitt mulighet for tvangsgjennomføring – er særlig inngripende i den enkeltes integritet. Etter Datatilsynets vurdering bør derfor ikke prøvetaking skje i større omfang enn det som er nødvendig; det bør være saklig behov for gjennomføring av testingen overfor nettopp denne ansatte. Etter Datatilsynets vurdering bør denne lista legges relativt høy, jf. kravene i

arbeidsmiljølovens § 9-1. I tillegg til at rus kan påvirke liv og helse, vises det i høringsnotatet også til at rus kan føre til redusert evne til å vise empati og omsorg. Datatilsynet viser til at alle arbeidsgivere ønsker at ansatte skal være rusfri i arbeidstiden. Dette innebærer imidlertid ikke at det er ønskelig med et generelt påbud i arbeidslivet om pliktmessig avhold åtte timer før arbeidsstart. For andre tilfeller enn fare for liv og helse bør det vurderes om den generelle bestemmelsen i helsepersonellovens § 4 om krav til faglig forsvarlig arbeid er tilstrekkelig. Datatilsynet ser imidlertid at rustesting også i andre tilfeller enn for å verne liv og helse kan være aktuelt.

Dersom lista for rustesting primært skal legges for å verne liv og helse, bør påbudet om pliktavhold vurderes opp mot hver enkelt av gruppene av helsepersonell med autorisasjon eller lisens. Datatilsynet viser til listen i helsepersonellovens § 48. Videre bør det vurderes om alle ansatte innenfor den enkelte gruppen må omfattes. Datatilsynet antar at enkelte ansatte verken er i direkte kontakt med pasienter eller på annen måte har ansvar for liv og helse. Dersom en lovendring ikke har forståelse hos dem som rammes, kan dette innebære omfattende brudd på regelverket.

Datatilsynet ser at en rent skjønnsmessig tilnærming til hvem som skal omfattes av pliktmessig avhold før arbeidsstart kan være problematisk. I slike tilfeller kan det oppstå uenighet mellom ansatt og arbeidsgiver om den ansatte er omfattet av pålegget eller ikke. Dette er særlig problematisk dersom politiet kan involveres i en eventuell prøvetaking. Selv om nødvendighetskravet etter vår vurdering bør legges til grunn for pliktavhold, bør regelverket utformes slik at det er forutsigbart for den enkelte om den er rammet av kravet eller ikke. Datatilsynet antar at dette for eksempel kan gjøres ved å spesifisere unntak fra lovens hovedregel.

Når prøvetakingen kan gjennomføres

Datatilsynet er positive til at det må foreligge en konkret mistanke før prøvetaking kan gjennomføres.

Tidspunkt for prøvetaking

Etter Datatilsynets vurdering fremkommer det ikke klart når prøvetaking skal skje. Datatilsynet legger til grunn at prøvetaking kan skje i forbindelse med at arbeidstiden begynner eller i løpet av arbeidstiden. Det legges ikke opp til prøvetaking i hele tidsrommet med pliktmessig avhold. I slike tilfeller vil man lett trække over grensen for privatlivets fred. Datatilsynet ber om tilbakemelding dersom vår tolking ikke er korrekt.

Hvordan skal en eventuell prøvetaking gjennomføres

Prøvetaking bør skje på en minst mulig belastende – og mest mulig betryggende måte for de ansatte. Det må utarbeides klare retningslinjer for hvordan testingen skal gjennomføres, og retningslinjene bør drøftes med de ansatte eller representanter for disse i virksomheten.

De er også viktig at det klargjøres hva det kan testes for. Er det mistanke om alkoholmisbruk fordi den ansatte lukter alkohol, vil det i de fleste tilfeller ikke være behov for å teste for andre stoffer.

En eventuell prøvetaking bør skje uavhengig av arbeidsgiver. Det er problematisk dersom det er arbeidsgiver selv – herunder bedriftshelsetjenesten – som utfører kontrollene.

Det er viktig at den ansatte informeres underveis når testing blir aktuelt. Når resultatet er klart må dette presenteres på en minst mulig belastende måte. Der det er rester av rusmidler, men disse er under grenseverdiene, bør resultatet være negativt. Overskuddsinformasjon må slettes straks. Opplysningene må ikke formidles til andre enn dem som har behov for dem, jf. den lovpålagte taushetsplikten. Opplysningene må videre slettes når det ikke lenger er behov for disse.

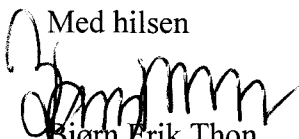
Involvering av politiet

En god og åpen dialog mellom arbeidsgiver og den ansatte er viktig for å unngå unødig testing. Nedsatt yteevne eller oppmerksomhet på jobben kan skyldes helt andre forhold enn rus - slik som samlivsbrudd, nattevåk eller økonomiske bekymringer. Rustesting kan i slike tilfeller avkrefte en mistanke, men kan også forsterke en følelse av maktesløshet for den ansatte. I visse situasjoner vil det imidlertid ikke være tid eller mulighet for slik dialog.


Datatilsynet har merket seg departementets vurdering av hvorfor det er nødvendig å involvere politiet. Dersom politiet skal kunne involveres, bør dette etter Datatilsynets vurdering være helt unntaksvis, og det må komme klart fram i hvilke situasjoner dette kan gjøres.

Datatilsynet støtter Statens helsetilsyn i at nektning av blod- eller innåndingsprøve må kunne likestilles med positivt svar. Da vil de vanlige arbeidsrettslige reaksjonsformene – herunder oppsigelse eller avskjed – komme vurderes dersom den ansatte nekter å bli testet frivillig. Datatilsynet antar at autorisasjonen kan trekkes tilbake i slike tilfeller. For å unngå at personer ruser seg i nye arbeidsforhold, er det viktig å sjekke kandidatenes referanser ved ansettelse.

Med hilsen



Bjørn Erik Thon
direktør



Aslaug Bendiksen
seniorrådgiver

Kopi: Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet,
v/Statsforvaltningsavdelingen,
Pb 8004 Dep, 0030 Oslo