

Helse- og omsorgsdepartementet
Postboks 8011 Dep
0030 OSLO

Vår referanse: 10/01216-2
Arkivkode: X00
Saksbehandler: Anne Gamme
Deres referanse: 200904485
Dato: 14.9.2010

(Referanse må oppgis)

Høring - høringsnotat om pliktmessig avhold for helsepersonell - forslag om lovendring og forskrift

KS er i hovedsak enig i prinsippene bak følgende tekst i departementets høringsnotat:

"-ei utviding av forskriftsheimelen i helsepersonellova § 8 tredje ledd, slik at departementet også får fullmakt til å gi forskrift om at pålegg om å levere blodprøver m.v. også kan gjennomførast ved mistanke om at rusmisbruk kan ha skjedd *før* tenestetida byrjar

- ei utviding av den nemnde forskriftsheimelen slik at departementet også kan gi forskrift om konsekvensane ved at helsepersonell eventuelt nektar å levere prøve ved mistanke om ruspåverknad i eller i forkant av at tenestetida byrjar

- ei forskrift om pliktig fråhald for helsepersonell med forbod mot inntak av rusmiddel i eit visst tidsrom før tenestetida byrjar, og reglar om at det kan givast påbod om å levere blodprøve eller liknande prøver ved mistanke om rusmisbruk i tenestetida

- ei forskrift som set som vilkår at Stortinget vedtek forslaget om endringar i rettsgrunnlaget i § 8, jf. første og andre strekpunkt. Desse forskriftsreglane omhandlar at det kan givast påbod om å ta utandingsprøve, blodprøve eller liknande prøver ved mistanke om rusmisbruk *før* tenestetida byrjar, og at helsepersonell skal kunne framstillast for prøvetaking ved hjelp av politiet dersom helsepersonellet nektar å ta prøver ved mistanke om rusmisbruk i eller i eit visst tidsrom før tenestetida byrjar."

I tillegg har KS en kommentar til punkt 7.2.2.2 *Arbeidsrettslege reaksjonsformer*:

KS mener det må være opp til den enkelte arbeidsgiver å vurdere om det i tillegg til eventuelle reaksjoner fra Helsetilsynet skal gis advarsel, oppsigelse (etter aml. § 15-7, ikke § 15-3 som det står i notatet) eller avskjed (aml. § 15-14) i en konkret sak. En slik avgjørelse vil alltid være skjønnsmessig. Det kan foreligge andre mislighold fra arbeidstaker fra før. Er mistanken om inntak av rusmiddel sterk, vil arbeidsgiver ikke ha noe annet valg enn å avslutte arbeidsforholdet av hensyn til forsvarlige tjenester.

Anne Gamme
Rådgiver

Gry Brandshaug Dahle
KS - Advokatene

