

## Rusmiddelkontroll i arbeidslivet

Behovet for kontroll av ansatte på norske arbeidsplasser er økende i takt med kravene til produktivitet, effektivitet og lønnsomhet. Den teknologiske utviklingen stiller stadig høyere krav til arbeidstakernes presisjon og kompetanse.

Av Advokat Nils H. Storeng, [Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund ANS](#)

I vår advokathverdag får vi jevnlig spørsmål om rusmiddeltesting av arbeidstakere. Risikoen øker for at feil og mangler kan få store økonomiske og helsemessige konsekvenser, ikke bare for bedriftens ansatte men også for utenforstående (det være seg kunder, passasjerer eller tilfeldige tredjepersoner). Kontroll og overvåking i arbeidslivet dekker et vidt spekter, alt fra tidsregistrering til rusmiddelkontroll.

Rusmiddeltesting reiser to sentrale spørsmål. Det første er hva som skal til for at en arbeidsgiver har adgang til å kreve at ansatte lar seg teste (med urinprøve, utåndingstest eller blodprøve). Det andre spørsmålet er hvilke konsekvenser en positiv test får arbeidstakeren – arbeidsrettslig, strafferettslig, eventuelt om arbeidstaker blir erstatningsansvarlig i tilfelle bedriften eller personer skades, som følge av arbeidstakers handlinger (eller unnlattelse av å handle). Et utvetydig samtykke fra den enkelte arbeidstaker i en konkret situasjon gir arbeidsgiver normalt et gyldig rettslig grunnlag for rusmiddeltesting. Spørsmålet blir satt på spissen i tilfelle arbeidstaker nekter. Hvilke reaksjonsmidler har arbeidsgiver?

### Lovregulering?

Rusmiddeltesting anses for å være et særlig inngripende kontrolltiltak og som skiller seg fra andre kontrolltiltak som for eksempel kontroll av ansattes databruk, e-post og private dokumenter, fjernsynsovervåking, tidsregistrering, produksjonskontroll og lignende. Særlig inngripende kontrolltiltak skjerper kravene til lovligheten. Arbeidsgiver beveger seg på usikker juridisk grunn.

Arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten er generelle og er ment å stadfeste rettstilstanden som domstolene har utviklet. Reglene gir ikke hjemmel for rusmiddeltesting, men angir:

1) vilkår for kontrolltiltak i virksomheten, 2) krav til saksbehandling, drøfting/informasjon og evaluering av kontrolltiltakene, 3) regler om innhenting av helseopplysninger ved ansettelse og 4) medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og ansatte

Enhver arbeidsgiver som vil innføre kontrolltiltak må være bevisst tiltakets karakter. Før beslutning fattes om innføring av kontrolltiltak kreves det en grundig saksbehandling hvor ansatte (eventuelt tillitsvalgte der dette finnes) må informeres og få anledning til å uttale seg.

Selv om det fortsatt ikke finnes generell lovregel om rusmiddelkontroll finnes spesialbestemmelser for arbeidsgivers rett til rusmiddelkontroll innenfor enkelte spesielle bransjer. Eksempler på dette er sjømannslovens regler med krav om helseattest hvor rusmiddeltest inngår i dette. Med bakgrunn i Exxon Valdez-ulykken i 1989 gjennomføres det

blant annet alkohol – og narkotikakontroller på alle norske skip som jobber med oljefrakt i utenriksfart. Arbeidstakere om bord i fly plikter å underkaste seg blodprøve ved rusmistanke. Det utføres også rusmiddeltester av arbeidstakere i offshoreindustrien med hjemmel i petroleumsloven. Politi – og helsepersonellov er andre eksempler hvor rusmiddeltesting er lovregulert. Men en alminnelig adgang til rusmiddelkontroll finnes som nevnt ikke.

Alminnelige krav for rusmiddeltesting – saklig behov og forholdsmessighet

Rusmiddeltesting anses som et betydelig inngripende kontrolltiltak overfor den enkelte arbeidstaker. Adgangen til slike kontrolltiltak må derfor forankres i en vurdering av prinsippene om vern av den personlige integritet. Disse prinsippene er like i offentlig og privat sektor. Absolutte vilkår for adgang til rusmiddeltesting (som følger av rettspraksis) er at det er saklig behov for kontrolltiltaket, at arbeidsgiver ikke praktiserer kontrolltiltaket vilkårlig i den forstand at arbeidsgiver uten en reell begrunnelse setter enkelte ansatte i en særstilling. Det legges avgjørende vekt på kontrolltiltakets saklighet og forholdsmessighet. I tillegg betyr arbeidsgivers saksbehandling forut for kontrolltiltaket mye. Bedriften må legge stor vekt på informasjon og drøftelser med ansatte. Den enkelte arbeidstaker som kontrolltiltaket rettes mot vil regulært ha krav på å bli informert om tiltaket.

Eksempler fra rettspraksis

Domstolene foretar en konkret vurdering av adgangen til rusmiddeltesting, basert på de hensyn som jeg har nevnt ovenfor. Gjelder det et særskilt risikoutsatt arbeidsmiljø eller spesielt risikoutsatte stillinger ut fra bedriftens og arbeidets art, vil arbeidsgiver som et utgangspunkt ha rett til rusmiddelkontroll.

Det finnes ingen kjente norske rettsavgjørelser på området rusmiddeltesting. Fordi dansk og svensk rettspraksis er interessant for rettsforholdene i Norge skal jeg kommentere enkelte dommer nedenfor.

I en dansk dom fra 2000 var spørsmålet om et rederi uten varsel kunne pålegge de ansatte om bord på rederiets skip å avlevere urinprøve for å teste bruk av alkohol, narkotika eller andre rusmidler. Kontrolltiltaket ble innført av sikkerhetsmessige grunner og var ikke betinget av konkret mistanke. Det opplyses at rederiet hadde hatt problemer med bruk av narkotika i forkant av kontrolltiltaket. Urinprøven skulle tas i lukket rom og umiddelbart leveres til en uavhengig kontrollør. Det opplyses at det var knyttet betydelig usikkerhet til prøvene fordi urin kan vise rester av narkotiske stoffer lenge etter inntak av narkotika. I sin vurdering la retten betydelig vekt på rederiets sikkerhetsarbeide og at samtlige ansatte om bord i skipet var omfattet av denne sikkerhetsberedskapen. Rederiet fikk medhold i retten til å gjennomføre dette kontrolltiltaket.

En svensk dom fra 1998 gjaldt spørsmålet om en renholder på et kjernekraftverk var pliktig til å gjennomgå rutinemessige alkohol – og narkotikatester. Bedriften hadde etablert en ordning med slik testing av alle ansatte hvert tredje år som var regulert i gjeldende tariffavtaler med fagorganisasjonene, med unntak av den fagorganisasjonen som renholderen var medlem av. Domstolen la betydelig vekt på bedriftens tungtveiende interesse i å gjennomføre kontrollen og at testen foregikk på en forsvarlig måte. Men retten besluttet at bedriften ikke hadde adgang til å pålegge ansatte en generell testing av alkoholbruk, i motsetning til testing av narkotika. Retten

synes å ha lagt vekt på at alkoholbruk ikke er straffbart, i motsetning til narkotika. Retten la også vekt på at den konkrete testmetoden var usikker.

Et annet eksempel fra svensk rett gjaldt en ansatt ved et aktivitetssenter for ungdom hvor flere av de ansatte var tidligere rusmisbrukere. Arbeidsgiver vurderte det som en fordel at de ansatte hadde bakgrunn fra rusmiljø, med tanke på tillit og for å kunne påvirke ungdommer i faresonen. Et sentralt formål med aktivitetshusets virksomhet var å forebygge mot vold og annen kriminalitet. Avgjørende for arbeidsgiver var følgelig at ansatte selv var rusfrie og også tok aktiv avstand fra rus. Den aktuelle arbeidstakeren var tidligere rusmisbruker og straffedømt i narkotikasak. Da arbeidsgiver fikk mistanke om tilbakefall, ville de ta urinprøve av ham, noe han nektet fordi han fant kontrollen som særlig krenkende. Han ble deretter oppsagt. Domstolen vurderte forholdet med bakgrunn i bedriftens behov og hensynet til arbeidstakerens personlige integritet. Retten fant at hensynet til bedriften måtte veie tyngst og frifant bedriften i oppsigelsessaken.

Å møte ruset på arbeid er mislighold av arbeidsavtalen og vil regelmessig og som hovedregel være saklig grunnlag for oppsigelse – eller avskjed. Arbeidsgiver har bevisbyrden (dvs at arbeidsgiver må dokumentere forholdet). En rusmiddeltest er normalt et sikkert bevis mens vitnebevis (dvs forklaringer fra vitner under rettssaken) er mer usikre former for bevis. Retten til å gjennomføre rusmiddeltest må ses i sammenheng med arbeidsgivers adgang til å benytte resultatene i etterfølgende oppsigelses - eller avskjedssak. Arbeidsgivers behandling eller bruk av testresultatene er regulert i personopplysningsloven. Personopplysningslovens krav til behandlingen av testresultatene vil i hovedsak være sammenfallende med arbeidsgivers rett til å gjennomføre rusmiddeltesting. Har arbeidsgiver først juridisk rett til å gjennomføre rusmiddeltest vil også arbeidsgiver ha rett til å bruke testresultatet. Er rusmiddeltesten innhentet urettmessig er hovedregelen derimot at testresultatet nektes ført som bevis i en rettssak, det være seg en oppsigelses - avskjeds - eller straffesak.

*Publisert over HR-Norges hjemmesider den 12.10.10.*