

Arbeidsgivers adgang til å rusmiddelkontrollere sine ansatte

Kandidatnummer: 373

Veileder: Katrine Rygh Monsen

Leveringsfrist: 25.11.2006

Til sammen 17830 ord

17.11.2006

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Tema og problemstilling	1
1.2	Avgrensning av oppgaven	1
1.3	Begrepsavklaring og definisjoner	3
1.4	Oversikt over den videre fremstillingen	6
<u>2</u>	<u>OVERSIKT OVER RETTSKILDEBILDET OG METODE</u>	<u>6</u>
2.1	Lovtekst og forarbeider	7
2.2	Rettspraksis	9
2.3	Annen praksis	10
2.4	Forholdet mellom arbeidsretten og personvernretten	11
<u>3</u>	<u>RETTSGRUNNLAG FOR KONTROLL</u>	<u>13</u>
3.1	Styringsrett og samtykke	13
3.2	Rettslig vurdering/interesseavveining	17
<u>4</u>	<u>BEGRENSNINGER ETTER ARBEIDSMILJØLOVEN § 9-1</u>	<u>20</u>
4.1	Innledning	20
4.2	Saklighetskravet	21
4.2.1	Saklig formål begrunnet i virksomhetens forhold	21
4.2.2	Saklig grunn i forhold til den enkelte arbeidstaker som omfattes av kontrolltiltaket	22

4.2.3	Tilstrekkelig saklig grunn	26
4.2.4	Vedvarende saklighet	27
4.2.5	Formålet må ikke kunne oppfylles gjennom mindre inngripende tiltak	28
4.2.6	Forbud mot usaklig forskjellsbehandling	30
4.2.7	Betydningen av arbeidsmiljøloven § 9-2	32
4.3	Kravet til forholdsmessighet	32
4.3.1	Forholdsmessighet mellom de interesser arbeidsgiver søker å ivareta og den krenkelse tiltaket utgjør for arbeidstakeren	33
4.3.2	Begrensning i forhold til omfanget, utformingen og praktiseringen av tiltaket	36
5	<u>BEGRENSNINGER ETTER ARBEIDSMILJØLOVEN § 9-4</u>	40
5.1	Innledning	40
5.2	Lov eller forskrift	42
5.3	Stillinger som innebærer ”særlig risiko”	42
5.3.1	Konsekvenser for en selv og tredjeperson	44
5.3.2	Konsekvenser for virksomheten	46
5.3.3	Samfunnsmessige konsekvenser	48
5.4	Nødvendig for å verne liv eller helse	48
5.4.1	Begrepet ”liv eller helse”	49
5.4.2	Nødvendighetskriteriet	51
6	<u>UTVIDET ADGANG TIL RUSMIDDELKONTROLL?</u>	53
7	<u>ARBEIDSTAKERS PLIKT TIL Å ETTERKOMME KONTROLLEN DERSOM VILKÅRENE ER OPPFYLT</u>	57
8	<u>AKAN</u>	58
9	<u>AVSLUTTENDE KOMMENTARER</u>	59
10	<u>REGISTRE</u>	60

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Temaet kontroll og overvåking i arbeidslivet dekker et vidt spekter av tiltak og problemstillinger. Emnet for denne avhandlingen er hvilke rettslig adgang arbeidsgiver har til å iverksette rusmiddelkontroll overfor sine arbeidstakere, og i hvilken grad disse har en plikt til å la seg underkaste kontrollen. Avhandlingen vil i hovedsak redegjøre for vilkårene som må være oppfylt for at arbeidsgiver skal ha lovlig adgang til å iverksette rusmiddelkontroll, og hvilke begrensninger som på dette området gjør seg gjeldende. De rettslige spørsmålene som oppstår, har forankring i arbeidsretten da temaet for avhandlingen relaterer seg til forholdet mellom partene i arbeidslivet og deres rettigheter og plikter overfor hverandre.

Emnevalget begrunnes hovedsakelig i aktualitetshensyn. Spørsmålet har de siste årene vært viet stor oppmerksomhet, både i juridiske kretser¹ og i massemedia². Rusmiddelkontroll forekommer i stor grad i arbeidslivet, og det kan virke som om bruken er tiltagende. Også det at lovbestemmelsene som regulerer adgangen til å iverksette rusmiddelkontroll, arbeidsmiljøloven kapittel 9, utgjør en nyskaping, gjør en behandling av rettstilstanden interessant.

1.2 Avgrensning av oppgaven

Spørsmålet om arbeidsgivers adgang til å foreta rusmiddelkontroll overfor sine arbeidstakere kan deles inn i to hovedproblemstillinger, henholdsvis en arbeidsrettslig og en personvernrettslig. For det første er det spørsmål om hvilke rett arbeidsgiver har til å iverksette kontrolltiltaket, med en motsvarende plikt for de ansatte til å la seg kontrollere.

¹ Se Personvernemnda klagesak: 2005:6.

² Se blant annet Aftenposten 06.10.2004 og www.dagbladet.no/29.07.2003.

Dernest er det spørsmål om adgangen til å behandle de opplysninger om arbeidstakerne som fremkommer som et resultat av kontrolltiltaket. Selv om disse problemstillingene i utgangspunktet omhandler to forskjellige spørsmål, er det likevel en nær indre sammenheng mellom dem. I denne besvarelsen er det den arbeidsrettslige problemstillingen som utgjør avhandlingens hovedtema. Rusmiddelkontroll er imidlertid et inngrep og krenkende tiltak som reiser spørsmål i forhold til personvernet. Det personvernrettslige regelverket fungerer på dette området side om side med det arbeidsrettslige. Dette gjør en behandling av de overordnede personvern hensyn, som ligger til grunn for personopplysningsloven, nødvendig. Disse personvern hensynene inngår som sentrale elementer i spørsmålet om en rusmiddelkontroll skal anses rettmessig. Spørsmålet om selve behandlingsadgangen etter personopplysningslovens regler faller utenfor oppgavens tema. For å kunne gi en fullgod behandling av forholdet mellom arbeidsretten og personvernretten, er jeg imidlertid nødt til i en viss grad å berøre behandlingsadgangen etter personopplysningsloven.

Arbeidsmiljøloven kapittel 9 inneholder fire nye bestemmelser med hensyn til kontrolltiltak i virksomheten. Kapitlet er bygd opp slik at grunnvilkårene for å iverksette et kontrolltiltak angis i § 9-1 og saksbehandlingsreglene som må følges i § 9-2. Paragraf 9-3 regulerer rettsgrunnlaget for innhenting av helseopplysninger i ansettelsesprosessen, mens § 9-4 angir vilkårene for å kunne iverksette medisinske undersøkelser. Det er de materielle vilkårene for rusmiddelkontroll i arbeidsforhold som er temaet for denne besvarelsen. Andre kontrolltiltak enn rusmiddelkontroll, eksempelvis kontroll av e-post, arbeidstid og videokontroll, faller utenfor denne behandlingen. Bestemmelsen inntatt i lovens § 9-2 faller også utenfor oppgavens tema, da den er av prosessuell karakter. Bestemmelsen vil imidlertid bli trukket inn i drøftelsen der den har betydning for tolkningen av den rettslige adgangen til å iverksette et kontrolltiltak. Videre har jeg sett meg nødt til, av hensyn til avhandlingens omfang, å foreta en avgrensning av temaet til kun å omfatte kontroll av arbeidstakere. Det vil si fra og med tidspunktet for arbeidsavtalens inngåelse. Regelen i § 9-3, som omhandler innhenting av helseopplysninger i ansettelsesprosessen, faller av den

grunn utenfor problemstillingen. Det samme gjør rusmiddelkontroll overfor arbeidssøkere jfr. § 9-4.

Reaksjonene arbeidsgiver kan bli stilt overfor dersom han skulle gå utover sin adgang til å iverksette rusmiddelkontroll, vil ikke behandles her. I en slik situasjon vil straffebestemmelsene i arbeidsmiljøloven kunne få anvendelse, jfr. lovens § 19-1. Arbeidsgiver kan her straffes dersom han overtrer bestemmelser i, eller i medhold av arbeidsmiljøloven. Under særlig skjerpene omstendigheter kan fengsel i to år anvendes.³

Dersom det gjennom rusmiddelkontroll skulle vise seg at arbeidstakeren opptrer rusmiddelpåvirket, kan dette få rettslige følger for arbeidsforholdet. Det er av plassmessige hensyn ikke formålstjenelig å behandle dette mer inngående i avhandlingen, men det kan bemerkes at arbeidsgiver her vil kunne ha anledning til å gjøre bruk av de arbeidsrettslige misligholdsbeføyelsene, herunder suspensjon, oppsigelse og avskjed. Heller ikke eventuelle strafferettslige konsekvenser i forhold til arbeidstaker vil bli behandlet. Det være seg enten hvor det er gjort bruk av illegale rusmidler, eller der hvor i utgangspunktet legale rusmidler er brukt i situasjoner hvor bruken er straffbar. I Norge er alle narkotiske stoffer, med unntak hvor slike blir brukt i behandlingsøyemed, illegale rusmidler. Et eksempel hvor bruken av et legalt rusmiddel er straffbart, er bilkjøring i alkoholpåvirket tilstand.⁴

1.3 Begrepsavklaring og definisjoner

Et rusmiddel er et stoff som anvendes for å oppnå en rus. Definisjonene er mange, men felles for dem er at et rusmiddel påvirker sentralnervesystemet. Rusmidler er giftstoffer, som ved bruk vil kunne skade enkelte deler av kroppen. Et rusmiddel kan være laget av naturlige stoffer eller de kan være kunstig fremstilt. Alkohol er det mest utbredte og vanlige rusmiddelet blant folk i Norge, men begrepet omfatter også narkotiske stoffer og vanedannende legemidler (reseptbelagte sovemidler, beroligende midler og smertestillende

³ Se arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 nr. 62 § 19-1 annet ledd.

⁴ Se vegtrafikkloven av 1965 § 21 jfr. § 31.

midler).⁵ I denne avhandlingen er det ikke nødvendig å kategorisere de ulike typene av rusmiddelbruk – hvilke stoffer som anvendes eller hyppigheten av inntaket. Avgjørende er om arbeidstakeren er rusmiddelpåvirket i arbeidstiden⁶. Arbeidsrelatert rusmiddelbruk er bruk av rusmidler som kan medføre redusert arbeidsinnsats eller nedsatt årvåkenhet i arbeid eller arbeidsrelaterte situasjoner.

Kontroll i arbeidslivet representerer et vidt spekter av tiltak som kan være motivert ut fra en rekke forskjellige formål. Kontrolltiltak omfatter alt fra den helt trivielle kontroll, som for eksempel registrering av oppmøtetidspunkt og kontroll med at påbudt verneutstyr brukes, til mer inngripende kontrollformer som blant annet kameraovervåkning, kontroll av e-post og rusmiddeltesting. Det kan være problematisk å trekke den nedre grensen av begrepet kontrolltiltak, og forarbeidene gir ikke noe svar i så måte. I følge forarbeidene må grensedragningen skje gjennom utviklingen av administrativ praksis og rettspraksis, der tiltakets formål og hvor inngripende det virker, vil være sentrale momenter.⁷ Den nedre grensen for begrepet kontrolltiltak er det særlig viktig å fastsette i forbindelse med de prosessuelle reglene i arbeidsmiljøloven § 9-2. I denne avhandlingen ligger imidlertid fokuset på de materielle reglene for iverksettelsen av kontrolltiltak. Oppstår det problemer angående kontrolltiltakets nedre grense, vil tiltaket være av en så lite inngripende karakter overfor arbeidstaker at interesseavveiningen vedrørende tiltakets lovlighet uansett vil gå i favør av arbeidsgiveren. I den videre besvarelsen anvendes begrepet kontrolltiltak som en fellesbetegnelse på de undersøkelser som gjennomføres for å avdekke om en arbeidstaker er rusmiddelpåvirket.

⁵ Se Frøyland, Kjetil ”arbeidsliv og rus”.

⁶ Se arbeidsmiljøloven 17. juni 2005 nr. 62 § 10-1. Det fremkommer her at med arbeidstid menes ”den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver”.

⁷ Se NOU 2004:5 punkt 17.6.2.5. Alminnelig og nødvendig kvalitetskontroll nevnes her som et eksempel på et tiltak som faller utenfor begrepet ”kontrolltiltak”, da dette tiltaket ikke vil utgjøre noe integritetsproblem for arbeidstakerne.

Arbeidsmiljøloven § 9-4 anvender uttrykket medisinsk undersøkelse. Dette begrepet er ikke definert i loven, men i forarbeidene gis det følgende ordlyd:

”en undersøkelse av en person – en pasient – med tanke på å avdekke en mulig sykdom, skade eller lyte, med sikte på å behandle eller forebygge sykdom, eller utskriving av attest, bekreftelse eller erklæring om vedkommendes helse”⁸

Medisinsk undersøkelse er et meget vidt begrep, og omfatter alt fra samtale med en person, kliniske undersøkelser, undersøkelser ved hjelp av teknologisk avansert utstyr og undersøkelser av biologisk materiale.

Rusmiddelkontroll refererer seg til analyser av biologisk materiale for å dokumentere rusmidler eller stoffer av rusmidler i kroppen, og er således omfattet av begrepet medisinsk undersøkelse. For å identifisere bruk av narkotika, er urintester det vanligste kontrollalternativet, men også andre kilder, herunder analyser av svette, spytt og hår, kan gi svar på om en arbeidstaker har inntatt narkotiske stoffer. Er formålet med kontrollen å lete etter spor av alkoholbruk, blir det brukt utåndingsprøve og blodrøve. I den videre fremstillingen vil jeg begrense meg til å redegjøre for henholdsvis urintest vedrørende narkotikakontroll og blodprøve hvor formålet er å teste arbeidstakeren for alkoholbruk.

Betegnelsene arbeidsgiver og arbeidstaker benyttes gjennomgående i besvarelsen. Begrepene blir brukt i samsvar med definisjonene i arbeidsmiljøloven § 1-8. Det følger her at med arbeidsgiver menes *”enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste”*. Arbeidstaker forstås som *”enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”*. Arbeidstakerbegrepet må avgrenses mot selvstendige oppdragstakere, det vil si de som påtar seg arbeid for egen regning og risiko. Disse faller ikke inn under lovens definisjon av en arbeidstaker.⁹ Arbeidssøkere faller også utenfor denne definisjonen. Denne gruppen avgrenset jeg mot i punkt 1.2.

⁸ Se NOU 2001:4 punkt 3.2.2.

⁹ Se Rt. 2000 s. 1981.

1.4 Oversikt over den videre fremstillingen

I den videre fremstillingen, vil jeg i kapittel 2 gi en oversikt over rettskildene som er relevante for å belyse oppgavens tema, samt redegjøre for metoden som gjør seg gjeldende på dette området. Under kapittel 3 vil jeg redegjøre for rettsgrunnlagene for rusmiddelkontroll. Her vil jeg også redegjøre for de interessene som står mot hverandre ved fastsettelsen av kontrolltiltak i virksomheten. I kapittel 4 tar jeg for meg de begrensningene i adgangen til å iverksette rusmiddelkontroll som følger av bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 9-1, saklighet og forholdsmessighet. Begrensningene som fremkommer av alternativene i § 9-4 blir behandlet i kapittel 5. I kapittel 6 vil jeg drøfte om rusmiddelkontrollen utvides i tilfelle hvor arbeidsgiver har mistanke om at det foreligger rusmiddelbruk. Kapittel 7 omhandler arbeidstakers plikt til å etterkomme og medvirke ved gjennomføringen av kontrolltiltaket dersom vilkårene i arbeidsmiljøloven er oppfylt. Avslutningsvis vil jeg i kapittel 8 knytte noen kommentarer til rusmiddelkontrollen hvor denne blir foretatt i regi av AKAN, samt gi noen avsluttende kommentarer i punkt 9.

2 Oversikt over rettskildebildet og metode

Det rettslige utgangspunktet er at ethvert kontrolltiltak som virker inngripende i forhold til den enkelte arbeidstakers personlige sfære eller integritet, ikke er rettmessig med mindre det foreligger en hjemmel for tiltaket.¹⁰ Hvilke krav som må stilles til rettsgrunnlaget for at kontrollen skal være rettmessig, vil avhenge av kontrolltiltakets art og hvor inngripende det vil virke i forhold til den enkelte arbeidstaker, samt begrunnelsen og behovet for kontrollen. Rusmiddelkontroll vil for mange arbeidstakere kunne virke meget inngripende. I dette kapitlet vil jeg gi en oversikt over rettskildesituasjonen, samt redegjøre for metoden som får anvendelse i krysningsfeltet mellom arbeidsretten og personvernretten.

¹⁰ Se Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.1.

2.1 Lovtekst og forarbeider

Før de nye bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 trådte i kraft var rettstilstanden på området for kontrolltiltak i arbeidslivet både uoversiktlig og vanskelig tilgjengelig. Rettskildesituasjonen var tidligere preget av sporadisk lov- og forskriftsregulering som på avgrensede områder direkte behandlet spørsmålet om adgangen til å iverksette rusmiddelkontroll.¹¹ I tillegg ble kontrolladgangen dels regulert av de alminnelige regler om rettigheter og plikter som gjelder mellom partene i arbeidsforhold, dels av lovfestede og ulovfestede regler om vern av den personlige integritet.¹² Hensynet til oversiktlig, forutberegnelig og tilgjengelig, samt den teknologiske utviklingen med stadig større og mer omfattende mulighet for kontroll, tilsa en lovregulering. I dag er reglene gitt en felles rettslig plattform. Utgangspunktet for å løse avhandlingens problemstilling er lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Loven ble vedtatt av Kongen i statsråd 17. juni 2005 og trådte i kraft 1. januar 2006. Samtidig med ikrafttreddelsen ble lov om arbeidervern og arbeidsmiljø av 4. februar 1977 nr. 4 opphevet.

Arbeidsmiljølovens kapittel 9 inneholder bestemmelser med hensyn til arbeidsgivers kontrolladgang. Kontrolladgangen begrenses her ut fra tiltakenes formål og art (materielle begrensninger) og gjennom krav til gjennomføringsmåte, beslutningsprosedyrer, informasjonsplikt mv. (prosessuelle krav).¹³ Den tidligere arbeidsmiljøloven inneholdt ikke tilsvarende bestemmelser med hensyn til regulering av kontroll og overvåkning i arbeidslivet. Selv om bestemmelsene i kapittel 9 utgjør en nyskaping, er det antatt at loven ikke innebærer noen vesentlige endringer i den materielle rettstilstanden. Kapitlet er forutsatt å kodifisere den tidligere ulovfestede rettstilstanden på området.¹⁴ Reglene i arbeidsmiljøloven er i følge lovens § 1-9 ufravikelige i forhold til arbeidstaker. Dette

¹¹ Noen eksempler på lovregulering er sjømannsloven av 30. mai 1975 nr. 18, luftfartsloven av 11. juni 1993 nr. 101 og petroleumsloven av 29. november 1996 nr. 72.

¹² Se Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.3 og NOU 2004:5 punkt 17.5.

¹³ Se NOU 2004:5 punkt 17.5.3.

¹⁴ Se NOU 2004:5 punkt 17.6.2.1.

innebærer at arbeidsgiver må holde seg innenfor lovens rammer, og ikke gå utover denne til skade for arbeidstakerne når det gjelder å iverksette rusmiddelkontroll.

Forarbeider av betydning for temaet i denne avhandlingen er odelstingsproposisjon (Ot. prp.) nr. 49 (2004-2005) og Norges offentlige utredninger (NOU) 2004:5, samt NOU 2001:4. Forarbeidene gir nyttig veiledning ved tolkningen av de lovbestemmelsene som er brukt for å løse avhandlingens problemstilling. Lovforarbeider har generelt stor vekt som rettskildefaktor. De lovbestemmelsene som utgjør det relevante rettslige grunnlaget for avhandlingen er i tillegg av forholdsvis ny dato, noe som er med på å styrke vekten av forarbeidene. Loven har ikke hatt tid til å ”virke” i samfunnet, slik situasjonen er ved eldre lover der praksis fra domstolene og juridisk litteratur har trukket opp retningslinjene for tolkningen av spørsmål.

En rekke internasjonale konvensjoner inneholder bestemmelser av betydning for arbeidsforhold. Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen, EMK, artikkel 8 og FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter artikkel 17 er av betydning for å belyse avhandlingens problemstilling.¹⁵ Disse artiklene tar opp i seg beskyttelsen av den personlige integritet, og er i vesentlig grad samsvarende. Jeg begrenser meg av den grunn til en behandling av EMK artikkel 8 i den videre fremstillingen. Anbefalinger fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen, ILO¹⁶, vil også ha relevans for hvordan regler skal tolkes og forstås. Disse anbefalingene utgjør kun veiledende retningslinjer for hvilke praksis som bør legges til grunn, og er ikke en konvensjon Norge er rettslig bundet av å følge. ILOs formål er å arbeide for en mest mulig ensartet lovgivning i medlemslandene.

¹⁵ I følge menneskerettsloven, lov av 21. juni 1999 nr. 30, § 2 nr. 1 og 3 skal disse konvensjonene gjelde som norsk lov.

¹⁶ ILO står for International Labour Organization og ble opprettet 29. oktober 1919. ILO er et organ under de Forente Nasjoner (FN) og har sete i Geneve i Sveits.

2.2 Rettspraksis

På rettsområdet for avhandlingens problemstilling finnes det lite rettspraksis. En grunn til det kan være at det verserer en feilaktig antakelse om at den enkeltes samtykke rekker langt når det gjelder å kunne iverksette rusmiddelkontroller. En annen grunn kan være at arbeidstakere rett og slett ikke tør ta opp en slik sak med arbeidsgiveren av frykt for represalier. Noen avgjørelser fra Lagmannsretten inneholder elementer av spørsmålet om adgangen til å foreta rusmiddelkontroll, men uten at lovligheten av selve kontrollen er gjenstand for vurdering.¹⁷ Spørsmålet om rusmiddelkontroll av arbeidstakere har videre ved et par anledninger vært gjenstand for behandling i Den europeiske menneskerettighetsdomstolen i Strasbourg. Her var spørsmålet om hvorvidt rusmiddelkontrollen innebar et brudd på den europeiske menneskerettighetskonvensjonen artikkel 8.

Prosessordningen på arbeidsrettens område skiller seg til dels fra andre rettsområder ved at det i tillegg til det alminnelige domstolssystemet eksisterer en særskilt domstol, Arbeidsretten.¹⁸ Vi sier her at prosessordningen er ”dobbeltsporet”. Avgjørelser fra denne domstolen vil bli trukket inn i avhandlingen der de kan være med å belyse problemstillingen.

De sentrale hovedtrekkene ved arbeidsretten, herunder den kollektive arbeidsretten, er langt på vei sammenfallende i de nordiske landene. Nordiske avgjørelser om kontrolladgangen vil derfor kunne være relevante momenter i vurderingen av et kontrolltiltaks rettmessighet også etter norsk rett. Det blir i avhandlingen trukket inn argumenter fra både dansk og svensk praksis for å belyse rettstilstanden i Norge.

¹⁷ Se blant annet RG 1984 s. 795, RG 1996 s. 1662 og RG 1997 s. 717.

¹⁸ Det følger av lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 nr. 1 (arbtvl.) når en skal benytte seg av denne domstolen på bekostning av det alminnelige systemet. Arbeidsrettens avgjørelser er endelige jfr. arbtvl. § 26 nr. 4.

2.3 Annen praksis

Forvaltningens praksis kan være av betydning når det gjelder spørsmålet om hvordan bestemmelser skal tolkes. Å vektlegge forvaltningspraksis vil være med på å sikre likebehandling av de som berøres av reglene.¹⁹ Det er særlig grunn til å vektlegge slik praksis hvor den har strukket seg over en viss tid, men den vil også kunne vektlegges ellers. Siden det foreligger lite rettspraksis på dette området, vil forvaltningspraksisen være med å trekke opp grensene for i hvilke tilfeller rusmiddelkontroll lovlig kan iverksettes. Relevant for avhandlingens problemstilling er en avgjørelse avsagt av Personvernemnda²⁰. Denne saken gjaldt en virksomhet, Securitas, som gjennomførte rusmiddeltester av sine ansatte. Personvernemndas vedtak er fattet med grunnlag i den nye arbeidsmiljøloven, og må anses å gi uttrykk for gjeldende rett hva gjelder rusmiddelkontroll i arbeidslivet. Jeg vil komme tilbake til denne avgjørelsen senere i avhandlingen.

Videre vil praksis fra Datatilsynet være relevant for avhandlingen. Datatilsynet er et uavhengig forvaltningsorgan underordnet Kongen og departementet.²¹ Datatilsynet ble opprettet 1. januar 1980, og har en rekke arbeidsoppgaver. Blant annet kontrollerer det gjennom aktivt tilsyn og saksbehandling at lover og forskrifter for behandling av personopplysninger blir fulgt, og at feil og mangler blir rettet. Et vedtak fra Datatilsynet som i avhandlingen vil bli viet oppmerksomhet, gjelder Norsk Hydro og deres ønske om å rusmiddelkontrollere samtlige ansatte i konsernet.²²

¹⁹ Se Jakhelln, Henning "Oversikt over arbeidsretten" 3. utgave.

²⁰ Personvernemnda er opprettet med hjemmel i lov om behandling av personopplysninger av 14.april 2000 nr. 31 § 43, heretter personopplysningsloven. Personvernemnda har syv medlemmer som oppnevnes for fire år. Lederen og nestlederen oppnevnes av Stortinget, og de øvrige fem medlemmene oppnevnes av Kongen. Personvernemnda behandler klager på vedtak som datatilsynet fatter i medhold av personopplysningsloven og enkelte andre lover.

²¹ Se www.datatilsynet.no.

²² Se Datatilsynets sak 05/00535.

2.4 Forholdet mellom arbeidsretten og personvernretten

Under temaet arbeidsgivers adgang til å iverksette rusmiddelkontroll overfor sine arbeidstakere oppstår spørsmålet om adgangen til å behandle opplysningene som fremkommer som følge av kontrollen. Bestemmelsene som omfatter behandling av personopplysninger er hjemlet i personopplysningsloven av 14. april 2000 nr. 31. Personopplysningsloven erstatter den tidligere personregisterloven, lov 9. juni 1978 nr. 48, og ble vedtatt som ledd i implementeringen av EFs personverndirektiv 95/46/EF, som del av EØS-avtalen. Loven gjelder for behandling av personopplysninger på alle samfunnsområder, inkludert arbeidslivet. Det betyr at dersom kontrolltiltaket innebærer en behandling av personopplysninger, vil loven regulere denne siden av kontrolltiltakets gyldighet.²³

Det følger av arbeidsmiljøloven § 9-1 annet ledd at:

”Personopplysningsloven gjelder for arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak med mindre annet er fastsatt i denne eller annen lov.”

Med personopplysninger forstås alle opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson enten direkte eller indirekte.²⁴ Av arbeidsmiljøloven § 9-1 annet ledd kommer det frem at loven er begrenset til å gjelde ”behandling” av opplysninger. Dette gjør at alkohol- og narkotikatesting ikke omfattes av loven så lenge det kun dreier seg om å konstatere om arbeidstakeren er rusmiddelpåvirket eller ikke. Behandlingskriteriet er imidlertid et meget vidt begrep, og omfatter blant annet innsamling, lagring, sammenstilling, ulike typer analyser og vurderinger mv.²⁵ En rusmiddeltest gir ikke mye mening dersom prøvene som innhentes ikke blir analysert eller behandlet. Straks det foreligger analyseresultater knyttet til den enkelte arbeidstakeren, gjelder

²³ Se NOU 2004:5 punkt 17.5.4.1.

²⁴ Se personopplysningsloven § 2 nr. 1.

²⁵ Se Ot. prp. nr. 49 punkt 12.3.2.

personopplysningsloven for behandlingen av disse opplysningene.²⁶ Dette gjelder selv om resultatet av rusmiddelkontrollen kun angis i to verdier, dvs. positiv eller negativ.

En arbeidsgiver som vil iverksette rusmiddelkontroll overfor sine arbeidstakere må forholde seg både til arbeidsretten og personvernretten. Han må først ha adgang til å iverksette tiltaket etter arbeidsmiljølovens regler, for deretter å oppfylle personopplysningslovens krav med hensyn til behandling av de opplysningene kontrollen fremskaffer. På arbeidsrettens område må personopplysningsloven imidlertid tolkes i lys av de arbeidsrettslige reglene. Dersom de materielle vilkårene for kontroll etter arbeidsmiljøloven § 9-1 er oppfylt, tilsier reelle hensyn at vilkårene for bruk av personopplysningene etter personopplysningsloven også bør anses å foreligge. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven uttales det følgende:

”Departementet deler utvalgets oppfatning om at det er mye som taler for at de arbeidsrettslige regler og personopplysningslovens vilkår vil kunne fortolkes og praktiseres i lys av hverandre.”²⁷

Det vil trolig kunne oppstilles en presumsjon for at arbeidsgiver oppfyller de materielle vilkårene i personopplysningsloven for behandling av personopplysninger, dersom rusmiddelkontrollen oppfyller de materielle vilkårene for kontroll etter arbeidsmiljøloven § 9-1 første ledd. Forarbeidene uttrykker dette slik:

”Reelle hensyn, herunder hensynet til en forsvarlig saksbehandling, taler etter departementets mening for at det i utgangspunktet bør foreligge behandlingsadgang etter personopplysningslovens regler dersom vilkårene for rettmessige kontrolltiltak er oppfylt.”²⁸

²⁶ Analyseresultatene vil etter personopplysningsloven § 2 første ledd nr. 8 c utgjøre personopplysninger av sensitiv karakter.

²⁷ Se Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.6.2.

²⁸ Ibid.

De to lovene regulerer to sider av det samme spørsmålet – adgangen til å iverksette rusmiddelkontroll og adgangen til å behandle resultatene av den. Det ville gi liten sammenheng i lovverket om man antok at det var tillatt å iverksette en rusmiddelkontroll etter arbeidsmiljølovens bestemmelser, men ikke tillatt å behandle opplysningene som fremkommer som et resultat av kontrollen etter personopplysningsloven og vice versa. Dersom man etter gjennomført rusmiddelkontroll ikke skulle hatt adgang til å behandle de fremskaffede opplysningene, ville kontrollen fremstå som et inngrep overfor de kontrollerte til ingen nytte. Formålet med rusmiddelkontrollen vil ikke kunne nås med mindre det er adgang til å behandle de opplysningene som fremkommer som et resultat av kontrollen.

3 Rettsgrunnlag for kontroll

3.1 Styringsrett og samtykke

Et sentralt grunnlag som kan begrunne kontrolltiltak, er arbeidsgivers alminnelige styringsrett i arbeidsforholdet.²⁹ I rettspraksis både fra Norge, Sverige og Danmark har arbeidsgiver hatt en forholdsvis vid adgang til å iverksette kontrolltiltak i kraft av styringsretten.³⁰ Med styringsretten forstås her arbeidsgivers adgang til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør. Styringsretten er en nødvendig konsekvens av selve arbeidsavtalen og det lydighets- og underordningsforhold som avtalen etablerer. Styringsretten er ikke uttrykkelig hjemlet i noen lovbestemmelse, men gjelder som et ulovfestet prinsipp på arbeidsrettens område.³¹ Styringsretten er imidlertid begrenset gjennom regler i lovgivning, tariffavtaler og arbeidsavtalen, og fremstår som en restkompetanse.³² Dette betyr at en ved hjelp av

²⁹ Se NOU 2004:5 punkt 17.5.2.

³⁰ Se NOU 2004:5 punkt 17.5.3.2.

³¹ Se Jakhelln, Henning ”oversikt over arbeidsretten” 3. utgave kapittel 1.3.

³² Se bant annet Rt. 2001 s. 418.

styringsretten ikke kan gå utover de retningslinjene som er trukket opp i loven. Videre vil kontrolltiltakets art ha betydning for hvilke rettsgrunnlag som kreves. Jo mer inngripende kontrolltiltak det er tale om, jo strengere krav må stilles til rettsgrunnlaget. De minst inngripende kontrolltiltak kan arbeidsgiver gjennomføre med grunnlag i styringsretten. Hvor kontrolltiltaket innebærer store inngrep i enkeltindividets rettsvern, noe som for eksempel er tilfelle ved rusmiddelkontroll, er imidlertid ikke styringsretten på generelt grunnlag ansett å være et tilstrekkelig hjemmelsgrunnlag. Det kan her vises til Breisteinutvalgets kommentar:

”Etter utvalgets oppfatning er en medisinsk undersøkelse, herunder biologisk prøvetaking, et så omfattende inngrep i den enkeltes integritet, at det ikke bør kunne foretas uten hjemmel i lov”³³

Imidlertid antok utvalget at det fantes unntak fra denne hovedregelen. Dette ville særlig være aktuelt i tilfeller hvor arbeidsgiverens virksomhet er pålagt et særlig strengt ansvar for sikkerhet, helse og miljø i lovgivningen og hvor det eksisterer en risiko for betydelig skade dersom sikkerheten ikke ivaretas.³⁴ I den svenske Integritetsutredningen³⁵, hvor forholdet mellom styringsretten og kontrolladgangen drøftes, uttales det at arbeidsgiveren kan kreve at arbeidstakerne skal gjennomføre helseundersøkelser eller rusmiddelkontroller i kraft av styringsretten. Arbeidslivslovutvalget slår fast at dette antas å være sammenfallende med det rettslige utgangspunktet etter norsk rett.³⁶ Utvalget uttaler at:

”Dersom det er tale om et særskilt risikoutsatt arbeidsmiljø eller spesielt risikoutsatte stillinger ut fra virksomhetens eller arbeidets art, vil arbeidsgivers styringsrett antakelig etter omstendighetene kunne gi tilstrekkelig grunnlag for å iverksette slik kontroll.”³⁷

³³ Se NOU 2001:4 punkt 5.6.

³⁴ Se NOU 2001:4 side 43.

³⁵ Se SOU 2002:18 s. 175.

³⁶ Se NOU 2004:5 punkt 17.5.2.1 og Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.3.3.

³⁷ Se NOU 2004:5 punkt 17.5.5.3.

I dag trekker arbeidsmiljøloven § 9-4, alternativene a til c, opp grensene for i hvilke tilfeller arbeidsgiver kan iverksette rusmiddelkontroll. En kan i kraft av styringsretten ikke iverksette rusmiddelkontroll utover i de tilfellene som her angis.

Kontrolltiltakets rettmessighet kan også tenkes bygget på samtykke fra arbeidstakeren, enten i form av individuell eller kollektiv avtale. Samtykke fra den enkelte arbeidstaker regnes som en meget god personverngaranti, da arbeidstakeren får anledning til selv å bestemme hvilke opplysninger som kan innhentes. De nærmere kravene til et samtykke følger i stor grad av ulovfestede prinsipper og personopplysningsloven. For at et samtykke til et kontrolltiltak skal ha virkning, må arbeidstakeren ha oppfattet hva samtykket gjelder og være inneforstått med rekkevidden av tiltaket. Samtykket må være avgitt frivillig og aksepten må ha kommet klart til uttrykk. Forarbeidene fremhever at kontrolltiltakets inngripende karakter vil være et vesentlig moment for å fastslå det nærmere kravet til samtykke, og uttaler at:

”Kravet til klarhet og notifiserbarhet vil skjerpes jo mer inngripende tiltak det er tale om.”³⁸

Av dette kan vi utlede at det må kreves forholdsvis mye av et samtykke når en står ovenfor en inngripende rusmiddelkontroll.

Samtykke har videre en særlig stilling på arbeidslivets område. Avhengigheten til arbeidet og arbeidsgiver kan på dette feltet være så stor at det generelle kravet til frivillighet som vilkår for et samtykke,³⁹ ikke kan anses oppfylt. Arbeidstaker kan komme til føle seg i en

³⁸ Se NOU 2004:5 punkt 17.5.2.1.

³⁹ Etter personopplysningsloven § 8 er det et vilkår for å behandle personopplysninger at vedkommende har samtykket. Av § 2 nr. 7 følger det at samtykke blant annet må være en frivillig erklæring fra den registrerte. Det følger videre av forarbeidene til personopplysningsloven § 2, Ot. prp. nr. 92 (1998-1999), at samtykket ikke må være avgitt ”under noen form for tvang fra den behandlingsansvarlige eller andre”.

tvangssituasjon, slik at samtykke vil fremstå mer eller mindre illusorisk. Dersom det å si nei vil medføre negative konsekvenser, vil ikke samtykket oppfylle kravet til frivillighet. Om et samtykke er avgitt frivillig, eller ikke, vil kunne være vanskelig å bevise. Dette anses å være et sterkt argument for ikke å tillate samtykke som hjemmelsgrunnlag på arbeidslivets område.

Personvernemndas uttalelser i Securitas-saken er illustrerende. Det blir her drøftet om samtykke kan anses å være et tilstrekkelig grunnlag for arbeidsgiver til å iverksette rusmiddelkontroll. Dette blir tatt opp i forbindelse med behandling av personopplysninger, men nemnda legger til grunn at det samme følger av arbeidsmiljøloven. Securitas fremhever at det ikke vil få følger for ansettelsesforholdet dersom en arbeidstaker ikke gir sitt samtykke til rusmiddelkontroll. Personvernemnda legger imidlertid vekt på at arbeidsgiver har en viss makt over de ansatte gjennom styringsretten, og finner det nærliggende for den enkelte å oppleve at en nektelse vil kunne få konsekvenser for arbeidsforholdet. Generelt vil nok en arbeidstaker være redd både for å miste jobben og å komme i konflikt med sjefen dersom han skulle la være å samtykke i et pålegg om rusmiddelkontroll. Nemnda uttaler at det vil være:

”vanskelig å anse et samtykke fra en ansatt avgitt uten tanke på at en nektelse vil kunne ha betydning for fremtiden – selv om arbeidsgiver ikke har til hensikt å utnytte opplysningene til skade for arbeidstaker.”⁴⁰

Både tiltakets inngripende karakter og den spesielle situasjonen som gjør seg gjeldende på arbeidsrettens område, taler for at samtykke ikke kan anses som et tilstrekkelig hjemmelsgrunnlag for rusmiddelkontroll. Dette er i tråd med ILO⁴¹ hvor det fremgår at samtykke som hovedregel ikke er et tilstrekkelig grunnlag for narkotikatesting. Videre gir

⁴⁰ Se Personvernemnda klagesak: 2005:6 avsnitt 2.2.

⁴¹ Se Protection of workers personal data: an ILO code of practice 1996.

forarbeidene uttrykk for at loven innebærer en uttømmende regulering av arbeidsgivers adgang til å iverksette rusmiddelkontroll.⁴²

3.2 Rettslig vurdering/interesseavveining

Kontrolltiltak i virksomheten representerer to interesser som ofte står mot hverandre. På den ene siden står arbeidsgivers behov og interesse for å iverksette rusmiddelkontrollen. På den annen side gjør hensynet til at arbeidstakerne ikke skal utsettes for uforholdsmessig kontroll seg gjeldende. Arbeidstakerne har behov for å ivareta personvernet og sin personlige integritet. I vurderingen av om det er arbeidsgivers eller arbeidstakers behov og interesser som skal tilgodeses, må det foretas en konkret avveining mellom de ulike interessene. Det er her viktig med klare og tilgjengelige regler som på en hensiktsmessig måte balanserer arbeidsgivers og arbeidstakers behov. Jo mer inngripende arbeidsgivers kontrolltiltak fremstår, jo mer skal til for at kontrollen kan anses legitim.

Det er en rekke formål som kan gjøre det ønskelig for en arbeidsgiver å kontrollere sine ansatte.⁴³ Det kanskje viktigste og hyppigst påberopte formålet bak et kontrolltiltak, er hensynet til sikkerheten på arbeidsplassen. En rekke kontrolltiltak, herunder rusmiddelkontroll, må kunne anses legitime dersom formålet bak iverksettelsen av tiltaket er å hindre at skader og ulykker forekommer. Et annet moment som kan ha betydning for kontrolladgangen er arbeidsmiljøet. Virksomheter der arbeidstakere misbruker rusmidler, kan oppleve at arbeidsmiljøet blir skadelidende på grunn av ryktespredning og baksnakking. Videre kan misbrukeren ødelegge arbeidsmiljøet ved å drive småkriminalitet i form av stjeling, enten fra arbeidsgiveren eller fra andre ansatte for å finansiere misbruket. Kollegaer kan settes i en vanskelig stilling. Sentrale spørsmål som melder seg er om kollegaene skal se gjennom fingrene med problemet, ta det opp med misbrukeren eller

⁴² Se Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.6.4.

⁴³ Tilleggsavtale V til hovedavtalen mellom LO og NHO (2006-2009) om kontrolltiltak i bedriften er illustrerende for det vide spekteret av kontrollformål og kontrolltiltak. Her er det, i punkt 1, angitt at kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i virksomheten. Oppregningen av formål i tilleggsavtale V er ikke uttømmende.

kanskje rapportere det til overordnede. Ansvarlig leder kan også komme i en vanskelig situasjon dersom han kjenner til, eller burde kjenne til, at det foregår rusmiddelbruk på arbeidsplassen og unnlater å reagere på en hensiktsmessig måte. Arbeidsgiver vil være opptatt av å oppnå en høy grad av effektivitet og lønnsomhet for bedriften. Dersom arbeidstakerne er rusmiddelpåvirket kan det være at de ikke vil yte den innsats som en med rimelighet kan forvente. Det er også viktig å ha en viss kvalitet på arbeidsstokken for å unngå dårlig reklame og et dårlig rykte.

Forskning viser at det er en nær sammenheng mellom rusmiddelbruk og fravær, yteevne og kvalitet på utført arbeid.⁴⁴ I følge rapporter koster fyll i arbeidslivet enormt.⁴⁵ Et siste moment av betydning for kontrolladgangen er hensynet til at arbeidsgiver skal ha en målrettet styring av virksomheten. Hvis han skal få arbeidstakerne til å jobbe sammen og ”dra” i samme retning, er det av betydning at han har en viss adgang til å kontrollere arbeidstakerne. På den annen side har enkelte studier pekt på at både arbeidstakere og arbeidsgivere har positive forventninger til alkoholbruk i tilknytning til arbeidet.⁴⁶ De opplever alkoholen som en effektiv strategi for å mestre arbeidsbelastninger, samtidig som alkohol bidrar til å skape gode interne og eksterne relasjoner og fellesskap.

Dersom en virksomhet får anledning til å rusmiddelteste arbeidstakerne sine, vil det antakelig ha en preventiv effekt. Det må antas at de som virkelig har et rusmiddelproblem, holder seg unna en virksomhet der muligheten for å måtte gjennomgå rusmiddelkontroll er nærliggende. Videre vil dette kunne ha en positiv effekt på bruken av alkohol og narkotiske stoffer blant arbeidstakerne. Den svenske Arbetsdomstolen uttalte i en sak at:

⁴⁴ Se Frøyland, Kjetil “arbeidsliv og rus”, Fra USA: US Drug Enforcement Administration/American Council for Drug Education.

⁴⁵ Se artikkel i dagbladet 28.08.2006. Denne artikkelen viser til en rapport fra Rokkansenteret i Bergen. Det stipuleres her at rundt 11,5 milliarder kroner årlig går tapt i produktivitet, sykefravær, arbeidsledighet, for tidlig død og redusert effektivitet.

⁴⁶ Se Nesvåg og Lie ”Rusmiddelbruk blant ansatte i norsk arbeidsliv”.

”det finns att anta att vetskapen om att drogtester forekommer har en avhållande effekt på den som känner en frestelse att använda droger.”⁴⁷

På den andre siden er det viktig å verne om den enkelte arbeidstakers personvern og personlige integritet. Personvern er en fundamental menneskerett som i større eller mindre grad er anerkjent over hele verden, på tvers av kulturer og religioner. Begrepet personvern kan best forklares ved hjelp av de engelske ordene ”privacy” og ”data protection”.⁴⁸ ”Privacy” er knyttet til grunnleggende verdier som integritet, autonomi og privatliv, mens ”data protection” viser til vern av personopplysninger. Sett i lys av dette kan personvern ses på som vern av personopplysninger til beskyttelse av individets integritet, autonomi og privatliv. Personvernet kan betraktes med et fokus på den personlige integriteten. Dette kan ses som uttrykk for et grunnleggende ønske om å ha kontroll over seg selv og over opplysninger om en selv, særlig opplysninger som oppleves som personlige.⁴⁹ I forarbeidene til personopplysningsloven illustreres dette ved:

”at det trekkes en sirkel av privatsfære rundt enkeltpersonene slik at når en trår nær en person, må en enten eksplisitt eller implisitt ha en tillatelse, eller man må ha en god legitim grunn for å nærme seg.”⁵⁰

De alminnelige prinsipper om vern av den enkeltes personlige integritet må legges til grunn i arbeidsforhold. Kravet om å måtte gjennomgå omfattende eller krenkende rusmiddelkontroller og risikoen for at helseopplysninger skal kunne misbrukes, kan oppleves som trusler mot den personlige integriteten. Hvilken virkning disse prinsippene har, og hvor grensen mellom den akseptable og den uakseptable kontrollen går, er det imidlertid vanskelig å si noe generelt om. Det er nok ikke mange som vil hevde at det

⁴⁷ Se AD 1998 nr. 97.

⁴⁸ Se www.teknologiradet.no og www.datatilsynet.no.

⁴⁹ Se NOU 1997:19 ”Et bedre personvern” punkt 3.3.2.

⁵⁰ Ibid.

finnes en absolutt grense mot å krenke denne integritetssfæren, men det må legges til grunn at prinsippene medfører begrensninger i arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak.

Begrensningene i kontrolladgangen som er utviklet i praksis⁵¹, hviler på de samme prinsippene som ligger til grunn for de alminnelige prinsipper om personvern, beskyttelse av den enkeltes personlige integritet og de prinsipper personopplysningsloven nå bygger på. Bestemmelsene i personopplysningsloven og Hovedavtalen mellom LO og NHO med tilhørende tilleggsavtale V, må anses som utslag av det ulovfestede personvern. Begrensningene i arbeidsgivers kontrolladgang blir her angitt ved et generelt saklighetskrav.

En bevisstgjøring av problematikken rundt rusmiddelkontroller vil kunne bety en styrking av personvernet og vernet omkring arbeidstakerne. Spørsmålet om hvorledes virksomhetens kontrollbehov skal avveies mot arbeidstakernes interesser og deres personvern er en grunnleggende og påtrengende problemstilling for denne avhandlingens tema. Denne interesseavveiningen vil stå sentralt i den videre besvarelsen, særlig under behandlingen av forholdsmessighetskravet i arbeidsmiljøloven § 9-1.

4 Begrensninger etter arbeidsmiljøloven § 9-1

4.1 Innledning

Arbeidsmiljøloven § 9-1 utgjør generalklausulen i kapitlet om kontroll og overvåkning i arbeidslivet. En lovbestemmelse som kodifiserer det arbeidsrettslige utgangspunktet med hensyn til hvilke krav som stilles til rettmessige kontrolltiltak, må få preg av å være en rettslig standard.⁵² Bestemmelsen angir de materielle vilkårene for at et kontrolltiltak skal være lovlig, og gir anvisning på at det skal foretas en konkret vurdering på basis av de

⁵¹ Se blant annet Rt. 1952 s. 1217, Rt. 1991 s. 616 og Rt. 1986 s. 1250.

⁵² Se NOU 2004:5 punkt 17.6.2.1.

fastsatte skjønnsmomentene i det enkelte tilfellet, sett i lys av gjeldende samfunnsforhold. Det følger av lovteksten at et kontrolltiltak kun kan iverksettes overfor en arbeidstaker dersom det har ”saklig grunn” i virksomhetens forhold og videre ikke utgjør en ”uforholdsmessig belastning” for arbeidstakeren. Disse vilkårene vil ikke kunne settes til side av partene gjennom for eksempel samtykke, arbeidsavtale eller tariffavtale. Av forarbeidene følger det at bestemmelsen tar opp i seg alle former for kontroll og overvåkningstiltak, herunder rusmiddelkontroll.⁵³

4.2 Saklighetskravet

Av lovteksten i § 9-1 fremgår det at arbeidsgiver bare kan iverksette et kontrolltiltak når det har saklig grunn i virksomhetens forhold. Saklighetskravet skal beskytte arbeidstakerne mot vilkårlige inngrep i deres personlige integritet på arbeidsplassen. Det kan utledes av rettspraksis⁵⁴ at det også før vi fikk bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 9-1, gjaldt et krav til saklig grunn for å kunne iverksette et kontrolltiltak overfor arbeidstakerne. Kravet til saklighet inneholder to hovedelementer. For det første må formålet med kontrolltiltaket være saklig begrunnet i virksomhetens forhold. Dette vil bli behandlet under punkt 4.2.1. For det andre kreves det at kontrolltiltaket er saklig begrunnet i forhold til den enkelte arbeidstaker som omfattes av tiltaket. Jeg behandler dette under punkt 4.2.2. I punktene 4.2.3 følgende, redegjøres det for de ulike momentene som ligger innbakt i kravet til saklig grunn.

4.2.1 Saklig formål begrunnet i virksomhetens forhold

Det er en rekke forhold som kan utgjøre saklig grunn i en virksomhet. Lovgiver har ikke funnet det mulig å angi alle formål eller grunner som kan tenkes å oppfylle kravet til saklig forankring i virksomheten. Forarbeidene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO (2006-2009) Tilleggsavtale V, som i første punkt nevner teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften som eksempler. Det må trekkes en grense mot formål som ikke er knyttet direkte

⁵³ Se NOU 2004:5 punkt 17.6.

⁵⁴ Se Rt. 2001 s. 418 ”Kårstø” og Rt. 2000 s. 1602 ”Nøkk”.

opp mot virksomhetens behov og som vil være virksomheten uvedkommende. Forarbeidene⁵⁵ nevner som eksempel at selv om det er et alminnelig samfunnsmessig mål at folk skal slutte å røyke, de skal spise sunt og mosjonere jevnlig, gir ikke det arbeidsgivere saklig grunn til å foreta kontroll av sine ansattes vaner og levemønster. Dette gjelder selv om virksomheten støtter opp om en slik målsetning. Det samme vil her gjelde i forhold til rusmidler. Selv om en virksomhet tar sterk avstand fra bruk av rusmidler, utgjør ikke dette i seg selv en saklig grunn til å foreta rusmiddeltesting av de ansatte. Formålet med rusmiddelkontrollen er her av helt generell karakter, og ikke knyttet eksplisitt til virksomhetens behov. Et annet eksempel som illustrerer dette kan være at arbeidsgiveren vil iverksette rusmiddelkontroll som et ledd i markedsføringen og kvalitetssikringen av virksomheten sin. Det vil for eksempel kunne være ønskelig for en underleverandør gjennom rusmiddelkontroll å bevise for sine kunder at ingen av de ansatte har problemer med rusmiddelbruk. En rusmiddelkontroll basert på et slikt formål vil imidlertid ikke oppfylle kravet til saklig grunn.

For at en rusmiddelkontroll skal oppfylle kravet til saklig grunn i arbeidsmiljøloven § 9-1 første ledd, må altså arbeidsgiveren ha et relevant formål lagt til grunn for kontrollen. Et eksempel på dette er sikkerhetshensyn. Dette kan være et tilstrekkelig relevant formål for et oljeselskap til å iverksette rusmiddelkontroll overfor selskapets ansatte. Sikkerhetsaspektet kan også påberopes som et relevant formål for å iverksette rusmiddelkontroll i andre næringer, herunder transportsektoren, luftfartsvirksomheten og sjøfartsnæringen.

4.2.2 Saklig grunn i forhold til den enkelte arbeidstaker som omfattes av kontrolltiltaket

Ordlyden i arbeidsmiljøloven § 9-1 viser kun til en saklighetsvurdering med hensyn til virksomhetens forhold. Lovens ordlyd gir ingen indikasjon på at saklighetsvurderingen har et videre omfang. Det går imidlertid frem av forarbeidene at det i tillegg må foretas en saklighetsvurdering i forhold til den enkelte arbeidstaker som omfattes av kontrolltiltaket.⁵⁶

⁵⁵ Se NOU 2004:5 punkt 17.6.2.2.

⁵⁶ Ibid.

Som en følge av dette, vil et kontrolltiltak således kunne være saklig begrunnet overfor en eller flere arbeidstakergrupper, samtidig som det samme tiltaket ikke er saklig begrunnet overfor andre arbeidstakere i samme virksomhet.

Saklighetskravet overfor den enkelte arbeidstaker ble drøftet av Personvernemnda i Securitas-saken.⁵⁷ Saken omhandler et vaktelskap, Securitas, som foretar rusmiddelkontroll av sine ansatte dersom det foreligger mistanke om rusmiddelpåvirkning. Securitas tar sterk avstand fra rusmidler. Selskapet begrunnet adgangen til å foreta slike tester i sikkerhetshensyn. Sikkerhetskravene fra kunder og allmennheten ville best bli ivaretatt gjennom rusmiddelkontroll av selskapets ansatte. Datatilsynet tillot imidlertid ikke slik rusmiddeltesting, og saken ble oversendt til Personvernemnda. Den 6. februar 2006 fattet Personvernemnda vedtak i saken. Noe av det Personvernemnda tok stilling til var om rusmiddelkontrollen hadde saklig grunn overfor de ansatte i Securitas. I følge Personvernemnda var ikke dette vilkåret oppfylt, da ikke alle ansatte i Securitas utfører arbeidsoppgaver hvor sikkerhetshensyn gjør seg spesielt gjeldende. En generell rusmiddelkontroll av alle ansatte uten å ta hensyn til de ansattes arbeidsoppgaver, var det av den grunn ikke adgang til å iverksette. Personvernemnda uttalte på den annen side at:

”Hvis Securitas imidlertid begrenser testingen til de som utfører vektertjenester for sikring av personer mv, dvs den gruppen man antar at vil kunne komme i situasjoner hvor liv eller helse står på spill, vil en testing kunne være tilstrekkelig begrunnet”⁵⁸

Dette utsagnet viser tydelig hvordan en rusmiddelkontroll kan være saklig begrunnet overfor enkelte arbeidstakere i en virksomhet, men ikke overfor andre. Securitas har en rekke andre ansatte enn de som utfører vektertjenester for sikring av personer. Her kan nevnes kontorpersonale og telefonbetjening, samt vektertjenester som går ut på å stå vakt på kjøpesentra, sitte i bomringen og gå sjekkrunder på industritomter og næringsbygg nattetid. Det som eksplisitt uttales i sitatet, er at det er av større viktighet å ha

⁵⁷ Se Personvernemnda klagesak: 2005:6.

⁵⁸ Se Personvernemnda klagesak: 2005:6 punkt 2.3.

arbeidstakere som ikke er rusmiddelpåvirket i stillinger hvor liv og helse står på spill, enn i stillinger som går ut på å verne om materielle verdier eller utføre kontorarbeid. Dette er i tråd med det som fremgår av forarbeidene. Her nevnes som eksempel at et flyselskap etter omstendighetene kan ha saklig grunn til å pålegge tilfeldig rusmiddelkontroll av flyverne, uten at det foreligger samme grunnlag for å pålegge kontorpersonalet den samme kontrollen.⁵⁹ De sikkerhetsmessige aspektene er langt mer alvorlige dersom en rusmiddelpåvirket pilot skulle gjøre en feil under flygning, enn dersom en som er ansatt på kontoret skulle gjøre en feil.

En tilsvarende sak omhandler det norske oljeselskapet Hydro.⁶⁰ Denne bedriften ville også rusmiddelteste samtlige av sine ansatte, fra oljeborere i Nordsjøen til renholdspersonalet i kontorbygningene på land. Selv om en slik test nok var saklig overfor oljeborerne, var det i følge Datatilsynet ikke adgang til en generell test av alle ansatte. Ruspåvirkede oljeborere har et betydelig skadepotensial både med hensyn til seg selv, andre personer og virksomheten. Samme virkninger får det ikke dersom en renholdsarbeider på grunn av rusmiddelpåvirkning glemmer å vaske et kontor, eller ikke gjør en forskriftsmessig god jobb.

I media var det for en tid tilbake en sak vedrørende et rederi som ville innføre en meget streng rusmiddelpolitikk overfor sine ansatte.⁶¹ Alle som arbeidet i rederiet ble forespeilet rusmiddeltestet, uavhengig av om de hadde arbeidsoppgaver om bord på en av fergene til sjøs, eller på lønningkontoret på land. Det må antas å være en god ting å behandle alle likt, men i praksis er det stor forskjell på å styre et skip i trange nordnorske fjorder versus det å jobbe på rederiets regnskapskontor. Det ble her uttalt at en rusmiddelkontroll av samtlige ansatte kunne innebære et brudd på gjeldende rett. Ser en denne saken i lys av saklighetsvurderingen i forarbeidene og uttalelsene til Personvernemnda i Securitas-saken og Datatilsynet i Hydro-saken, må det anses tvilsomt om rederiet har adgang til å

⁵⁹ Se NOU 2004:5 punkt 17.6.2.2.

⁶⁰ Se Datatilsynets vedtak i Hydro-saken, ref. nr. 05/00535.

⁶¹ Se <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article884820.ece>.

gjennomføre en slik generell rusmiddelkontroll. Forskjellene på de ulike stillingene innad i et rederi er store, og konsekvensene av uoppmerksomhet og uaktsomhet varierer med hensyn til hvilke stilling arbeidstakeren innehar.

Spørsmålet har også vært drøftet i en Dansk voldgiftssak fra år 2000.⁶² Saken gjaldt et rederis adgang til å foreta urintester av de ansatte, med henblikk på å avdekke bruk av alkohol, narkotika eller andre rusmidler. Rusmiddelkontrollen ble innført av sikkerhetsmessige grunner, og var ikke betinget av konkret mistanke. Rederiet hadde imidlertid hatt problemer med bruk av narkotika om bord på skipene i forkant av kontrollen. De ansatte som ble testet arbeidet som servitører og bartendere. Voldgiftsretten uttalte at rederiet hadde lovlig adgang til å iverksette rusmiddeltestene. I begrunnelsen la retten stor vekt på betydningen av sikkerhetsarbeidet og uttalte at:

”Imidlertid indgår samtlige besætningsmedlemmer som en del af sikkerhedsbesætningen, og selvom der sjældent opstår situationer, hvor det har betydning, er det absolut påkrævet, at alle på et hvilket som helst tidspunkt er i stand til på fuldt betryggende måde at indtræde i en sikkerhedsfunktion, der i katastrofetilfælde kan indebære også komplekse opgaveløsninger.”

Det kan virke som om vurderingene i denne saken ikke er forenelige med de sakene det er redegjort for ovenfor. Bartendere og servitører kan testes i tilfelle av at en krisesituasjon skulle oppstå, mens vaktpersonalet i Securitas-saken ikke kan testes. Det kan også for slikt vaktpersonale oppstå en krisesituasjon hvor eksempelvis en i Securitas som går nattlig sjekkrunde må utføre andre og mer sikkerhetspregede oppgaver. På den annen siden må en her se hele situasjonen under ett. Sikkerhetsaspektet om bord på et skip pålegger flere ansatte ansvar i fall av ulykker. Det er her av stor viktighet at alle som omfattes av sikkerhetsrutinene er skjerpet og oppvakte dersom noe uventet skulle oppstå. Skulle det for eksempel begynne å brenne om bord eller skipet skulle grunnstøte eller kolliderer med et

⁶² Se kjennelse av 23. februar 2000, Dansk Sø-Restaurations Forening og Restaurationsbranchens Forbund mot DFDS A/S.

annet skip mv., er passasjerene ofte avhengige av assistanse for å kunne berge livet. Mannskapet må sørge for at folk finner veien ut av skipet, dele ut redningsvester, få folk i livbåter og kanskje utføre nødvendig førstehjelp. Situasjoner som kan oppstå om bord på et skip skiller seg i vesentlig grad fra resten av arbeidslivet. Rettstilstanden med hensyn til rusmiddelkontroll er av den grunn ikke nødvendigvis direkte overførbar til alle andre yrker. Skulle det generelt være adgang til å iverksette rusmiddelkontroll med den begrunnelse at det kan tenkes å oppstå en krisesituasjon, ville man måtte godtatt slik testing i nær sagt samtlige arbeidsforhold. Selv om det kan oppstå brann på skoler og i kontorbygg, kan en ikke med begrunnelse i sikkerhetshensyn rusmiddelteste lærere og revisorer.

4.2.3 Tilstrekkelig saklig grunn

Kvaliteten på de resultatene som kommer frem av kontrolltiltaket, og om kontrollen er egnet til å avdekke den risikoen som det tas sikte på å eliminere, er av betydning for saklighetsvurderingen. I rettspraksis kommer det frem at dersom arbeidsgiver kommer til at tiltaket ikke er egnet, foreligger det neppe saklighet.⁶³ For at en undersøkelse skal være egnet, er det nødvendig at det stilles visse krav både til valg av undersøkelse, og til utøveren og utførelsen av undersøkelsene. Det formål som er påberopt må være tilstrekkelig tungtveiende til å begrunne en kontroll. Forarbeidene trekker frem at et i seg selv saklig og tungtveiende behov for rusmiddelkontroll av arbeidstakere i risikoutsatte stillinger ikke nødvendigvis oppfyller kravet til tilstrekkelig saklig grunn dersom testresultatene er usikre og lite egnet til å avdekke de risikofaktorene man ønsker å avverge.⁶⁴ Det er av viktighet å unngå at arbeidstakere settes for vilkårlige eller unødvendige undersøkelser.

Usikkerheten i forbindelse med rusmiddelkontroller er også diskutert i Breisteinutvalget. Her kommer det frem at:

⁶³ Se Rt. 1986 s. 1250.

⁶⁴ Se NOU 2004:5 punkt 17.6.2.2.

”Hvis målsettingen er økt sikkerhet og effektivitet, har utvalget ikke funnet dokumentasjon som bekrefter at rutinemessig eller tilfeldig rusmiddeltesting i de tilfellene det gjennomføres, har noen slik effekt.”⁶⁵

For å illustrere kravet til tilstrekkelig saklig grunn kan man som eksempel bruke rusmiddelkontroll for å kontrollere de ansattes arbeidsinnsats. Selv om det er en kjensgjerning at arbeidsinnsatsen i mange tilfeller vil gå ned dersom arbeidstakeren er rusmiddelpåvirket, vil en slik test være lite egnet til formålet. En rusmiddelkontroll forteller om hvorvidt arbeidstakeren har brukt rusmidler, men sier ikke noe om den enkeltes effektivitet og innsats på arbeidsplassen. Et annet moment vedrørende rusmiddelkontroll og kravet til tilstrekkelig saklighet, er risikoen for falske negative og falske positive resultater. Er resultatene som fremkommer av kontrollen usikre, vil neppe kravet til tilstrekkelig saklig grunn være oppfylt. Dersom kontrollen imidlertid gjennomføres betryggende, eksempelvis av kvalifisert personell, med A og B prøver og med grundig gjennomgang av resultatene i etterkant, må kravet til tilstrekkelig saklighet antakelig anses oppfylt.

4.2.4 Vedvarende saklighet

Saklighetskravet må være oppfylt til enhver tid. Det må være oppfylt etter hvert som tiden går og forholdene endrer seg, hvilket innebærer at kontrolltiltaket må endres og tilpasses de skiftende forhold dersom det overhodet skal kunne opprettholdes. Det følger av forarbeidene at kontrollen må oppheves dersom det behov eller formål som begrunnet kontrollen ikke lengre gjør seg gjeldende, eller er betydelig redusert.⁶⁶ Dette beskrives som kravet til vedvarende saklighet. Dette er forutsetningsvis lagt til grunn i arbeidsmiljøloven § 9-2 tredje ledd, hvor det foreskrives en løpende evalueringsplikt med hensyn til behovet for kontrolltiltaket. Selv om arbeidsgiver tidligere har hatt adgang til å iverksette rusmiddelkontroll overfor grupper av arbeidstakere, må han før iverksettelsen av eventuelle nye kontroller på ny vurdere sakligheten. Det må også under en pågående

⁶⁵ Se NOU 2001:4 punkt 9.3.3.

⁶⁶ Se Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.6.2 og NOU 2004:5 punkt 17.6.2.2.

rusmiddelkontroll, fortløpende vurderes om kravet til saklighet er oppfylt. Er behovet falt bort eller betydelig redusert, må kontrollen avbrytes.

Rusmiddelkontroll overfor en arbeidstaker som utfører sikkerhetssensitivt arbeid kan anses legitimt. I kravet til vedvarende saklighet ligger det at arbeidsgivers grunnlag for kontroll i enkelte tilfeller kan falle bort. Dette kan eksempelvis forekomme der sikkerhetsrisikoen knyttet til stillingen av en eller annen grunn skulle falle bort eller betydelig reduseres, eller der hvor arbeidstakeren går over til en annen stilling innad i virksomheten hvor sikkerhetsrisikoen er langt mindre. Dersom dette skulle skje, vil ikke arbeidsgiver lenger ha saklig grunn til å iverksette rusmiddelkontroll overfor arbeidstaker. For å illustrere kravet til vedvarende saklighet kan man som eksempel bruke en dykker ansatt i et oljeselskap. Dette vil antakelig være en stilling der arbeidsgiver har saklig grunn til å iverksette rusmiddelkontroll med begrunnelse i sikkerhetsaspektet. Vi kan så tenke oss at arbeidstakeren blir utsatt for en ulykke, slik at han for en kortere eller lengre periode må gå over i en administrativ stilling innad i selskapet. Her gjør ikke sikkerhetsaspektet seg lengre gjeldende, og arbeidsgiveren vil ikke ha saklig grunn til å underlegge arbeidstakeren en rusmiddelkontroll. Når arbeidstakeren er restituert og på ny trer inn i stillingen som dykker, blir situasjonen lik den som gjaldt før ulykken. Arbeidstakeren er igjen i en stilling hvor sikkerheten gjør det saklig for arbeidsgiveren å iverksette rusmiddelkontroll.

4.2.5 Formålet må ikke kunne oppfylles gjennom mindre inngripende tiltak

Det foreligger sjelden saklighet dersom det påberopte formålet med kontrolltiltaket kan oppnås på en annen og mindre inngripende måte enn gjennom kontrolltiltaket, eller ved en mildere form av det aktuelle tiltaket. Det er en gylden regel at de ansatte ikke skal utsettes for unødig ulempe eller skade. Forarbeidene uttaler her:

”Et ytterligere moment i vurderingen av om kravet til tilstrekkelig saklig grunn er oppfylt, vil være om det aktuelle formålet kan ivaretas på annen og mindre belastende måte enn

gjennom kontrolltiltak. Dette momentet vil stå sentralt i forbindelse med mer byrdefulle kontrolltiltak, særlig tiltak som impliserer inngrep i arbeidstakernes private forhold.”⁶⁷

Noe tilsvarende følger av Hovedavtalen mellom LO og NHO (2006-2009) Tilleggsavtale V. Det går her frem, av første punkt, at kontrolltiltaket ikke må gå utover det omfanget som er nødvendig. Dette blir problematisert av Personvernemnda i Securitas-saken. I tillegg til å sørge for den sikkerheten selskapet er satt til å ivareta, mente Securitas at adgangen til å iverksette rusmiddelkontroll ville ha en preventiv effekt på de ansatte. Dette ble av Personvernemnda ikke funnet tilstrekkelig tungtveiende for å kunne gjennomføre testene. Nemnda uttalte at det i en slik situasjon synes å være flere alternativer til en rusmiddelkontroll, for eksempel bortvisning av arbeidstakeren. En slik tilnæringsmåte vil sannsynligvis være et effektivt tiltak overfor den arbeidstakeren en mistenker for å være rusmiddelpåvirket. Arbeidstakeren får i dette tilfellet dra hjem, for deretter å komme tilbake til arbeidet påfølgende dag. Antakelig vil dette også ha en preventiv effekt overfor de ansatte. Her ser vi at Securitas uttalte formål med rusmiddelkontrollen kan oppnås ved hjelp av mindre inngripende tiltak. Når dette er tilfellet, vil ikke rusmiddelkontrollen oppfylle saklighetskravet i arbeidsmiljøloven § 9-1.

Et annet tiltak kan være å omplassere arbeidstakeren innen bedriften til å utføre andre og mindre krevende oppgaver enn det han vanligvis utfører dersom virksomheten har en slik mulighet. Om dette kan være et alternativ, beror for en stor del på hvilke grad av beruselse en mistenker. Lukter en person alkohol, men ellers ikke har tegn til beruselse, kan dette være et alternativ. Opptrer en arbeidstaker sterkt beruset, vil det på den annen side være lite hensiktsmessig å sette han til andre oppgaver, da han antakelig ikke vil være til særlig nytte. En ordning som går ut på å omplassere den ansatte, kan i tillegg være ødeleggende i forhold til virksomhetens image dersom noe skulle inntreffe. Andre og lite inngripende alternativ kan være samtale med arbeidstakeren, kompetent oppfølging av arbeidstakeren, profesjonell veiledning og/eller frivillig rehabiliteringsprogram. Disse tiltakene er antakelig

⁶⁷ Se NOU 2004:5 punkt 17.6.2.2.

ikke like enkle å iverksette som en rusmiddeltest. Arbeidsgiveren må legge ned mer tid og større arbeidsinnsats i gjennomføringen, men tiltakene er på den annen side mer humane og mindre inngripende overfor arbeidstakerne.

Det vil i mange tilfeller ikke være nødvendig med en inngripende rusmiddelkontroll, da de som er rusmiddelpåvirket på arbeidsplassen i stor grad vil oppdages i form av synlige tegn. Rødsprengte øyne, lukt, utydelig eller snøvlete talemåte, nedsatt konsentrasjonsevne og tretthet er indikasjoner på alkoholbruk som vil være vanskelig å skjule for oppvakte arbeidskolleger. Dersom arbeidskollegene fatter mistanke til at en eller flere av de ansatte møter rusmiddelpåvirket til arbeidet, har de en plikt til å bringe forholdet videre til overordnede. Annerledes stiller dette seg med formene for rusmiddelbruk, herunder legemidler og enkelte narkotiske stoffer, som ikke så lett lar seg oppdage ved ytre, synlige tegn. Dersom arbeidstakeren ikke tas på ”fersk gjerning”, er kanskje den eneste muligheten for å oppdage bruken og få bukt med problemet, en rusmiddelkontroll. Selv om en rusmiddelkontroll utgjør et særlig inngripende tiltak overfor arbeidstaker, må det i enkelte situasjoner anses å være et tilstrekkelig saklig tiltak.

4.2.6 Forbud mot usaklig forskjellsbehandling

Det følger av forarbeidene at saklighetskravet omfatter et forbud mot usaklig forskjellsbehandling.⁶⁸ Et kontrolltiltak kan ikke, uten reell begrunnelse, være utformet slik at det vil virke krenkende eller stigmatiserende for enkeltpersoner eller grupper av ansatte, eller gjøre at noen kommer i en mindre gunstig posisjon enn andre. Kontrolltiltaket må ikke praktiseres vilkårlig, men etter saklige likhetsprinsipper. Dette ligger implisitt i det generelle saklighetskrav, og er uttalt av Høyesterett i en sak som omhandlet sakligheten av en avskjed.⁶⁹ Også Hovedavtalen mellom LO og NHO (2006-2009) Tilleggsavtale V knesetter dette prinsippet. Det følger her at:

⁶⁸ Se Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.6.1 og NOU 2004:5 punkt 17.6.2.2.

⁶⁹ Se Rt. 2005 s. 518.

”Alle ansatte eller grupper av ansatte skal stilles likt i forhold til den kontroll som gjennomføres i henhold til pkt. 1.”⁷⁰

Dette betyr at i virksomheter der samtlige av de ansatte utfører samme arbeidsoppgaver, må en rusmiddelkontroll for å være saklig, omfatte alle arbeidstakerne. Vilkåret om at grupper av ansatte skal stilles likt, innebærer at eksempelvis et drosjeselskap kan ha adgang til å teste sjåførene sine, samtidig som de unnlater å teste personalet som sitter på kontoret og tar i mot kjøreoppdrag per telefon. Selv om noen arbeidstakere i selskapet her må gjennomgå en rusmiddelkontroll, mens andre slipper unna, behandles de ulike gruppene av ansatte likt. På den annen side er vilkåret til hinder for at selskapet velger ut noen sjåfører til å gjennomføre en rusmiddelkontroll, mens andre sjåfører ikke kontrolleres. I dette tilfelle ville ikke gruppen av ansatte stilles likt i forhold til rusmiddelkontrollen.

Kontrolltiltak i form av stikkprøver har i praksis blitt ansett legitimt.⁷¹ Her må imidlertid alle i virksomheten eller i gruppen av ansatte være representert i det utvalget stikkprøvene foretas fra. Er ikke dette tilfellet, foreligger det usaklig forskjellsbehandling.

Det Tilleggsavtale V gir uttrykk for, må kunne karakteriseres som en sammenfatning av den praksisen Arbeidsretten over tid har trukket opp. Prinsippene som utledes av avtalen må av den grunn vektlegges også utenfor det området hvor Hovedavtalens bestemmelser direkte gjelder. Som eksempel kan det her vises til ARD 1978 s. 110 som er illustrerende for den linjen som er trukket opp i praksis. Denne avgjørelsen omhandler en bedrift som hadde innført en ordning med stikkprøvekontroll av de ansattes privatbiler når de forlot arbeidsplassen. Her uttalte retten:

”Kontrolltiltaket må ikke praktiseres vilkårlig, slik at enkelte arbeidstakere kommer i en særstilling.”

⁷⁰ Se Hovedavtalen LO-NHO (2006-2009) Tilleggsavtale V punkt 2.

⁷¹ Se ARD 1951 s. 201 og ARD 1978 s. 110.

Arbeidsretten og Tilleggsavtale V gir uttrykk for det samme, bare formulert på litt forskjellig måte. For at lovens vilkår skal være oppfylt, må det altså foretas en konkret vurdering av rusmiddelkontrollens saklighet overfor hver enkelt arbeidstaker eller gruppe av arbeidstakere. Det er kun den usaklige forskjellsbehandlingen som er forbudt.

4.2.7 Betydningen av arbeidsmiljøloven § 9-2

Det vil være av betydning for adgangen til å iverksette en rusmiddelkontroll at de arbeidstakerne som omfattes har fått informasjon om kontrolltiltaket, og at de har hatt anledning til å være med i beslutningsprosessen med hensyn til utformingen av tiltaket. Tidligere ble det ansett som et minimumskrav at de ansatte var gjort kjent med kontrolltiltaket.⁷² Det følger av arbeidsmiljøloven § 9-2 at:

”Arbeidsgiver plikter så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlige endringer av kontrolltiltak i virksomheten med arbeidstakernes tillitsvalgte.”

En overtredelse av bestemmelsen medfører ikke i seg selv at kontrolltiltaket er ulovlig. Derimot vil det være et relevant moment ved den alminnelige saklighetsvurderingen etter arbeidsmiljøloven § 9-1 første ledd. Jo mer inngripende kontrolltiltaket er, jo større grunn er det til å ta med arbeidstakerne i prosessen når det gjelder utformingen av tiltaket. Ved rusmiddelkontroll vil det med andre ord være av stor betydning for sakligheten, og dermed tiltakets legitimitet, at arbeidsgiver følger saksbehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven § 9-2.

4.3 Kravet til forholdsmessighet

Etter arbeidsmiljøloven § 9-1 kan ikke arbeidsgiver iverksette et kontrolltiltak, dersom dette innebærer en ”uforholdsmessig belastning” for arbeidstakeren. Hovedprinsippet om forholdsmessighet har først og fremst blitt utviklet gjennom rettspraksis.⁷³ Det oppstilles

⁷² Se Jakhelln, Henning ”Arbeidsrettslige og rettslige studier” s. 1167-1194.

⁷³ At det gjelder et krav til forholdsmessighet er uttrykt av Høyesterett i blant annet Rt. 1991 s. 616 som gjaldt videooptak av en arbeidstaker.

her et krav om forholdsmessighet mellom de interesser arbeidsgiver prøver å ivareta gjennom kontrolltiltaket og den krenkelse tiltaket utgjør overfor arbeidstakeren. Det må tas hensyn til hvor inngripende tiltaket er eller kan bli for den enkelte, samt generell respekt for verdighet og privatliv. Denne proporsjonalitetsvurderingen mellom mål og middel vil bli behandlet i punkt 4.3.1. Videre innebærer forholdsmessighetskravet en begrensning i forhold til omfanget, utformingen og praktiseringen av kontrolltiltaket,⁷⁴ som det redegjøres for i punkt 4.3.2. De momenter som er nevnt under drøftelsen av saklighetskravet vil være relevante også i vurderingen av om en i og for seg saklig begrunnet rusmiddelkontroll vil medføre uforholdsmessig ulempe for arbeidstakerne.⁷⁵ Av den grunn vil mange av vurderingene som har relevans her, samsvare med de vurderingene som det ble redegjort for under kravet til saklig grunn.

4.3.1 Forholdsmessighet mellom de interesser arbeidsgiver søker å ivareta og den krenkelse tiltaket utgjør for arbeidstakeren

For at et hensyn skal gå foran et annet, kreves det at det ene hensynet veier tyngre enn det andre. Å måtte gi fra seg opplysninger om helseforhold, og/eller utsette seg for medisinsk undersøkelse, kan oppleves som krenkende. Dette gjør seg særlig gjeldende ved en rusmiddelkontroll. Her tvinges arbeidstakeren til å bevise at han ikke er påvirket, til tross for at det ikke er noe som taler for at han har et rusmiddelproblem. Ut fra dette hensynet er det av viktighet at rusmiddelkontrollen begrenses til det som anses strengt nødvendig, sett hen til arbeidsgivers interesse. Arbeidsgivers interesse i å iverksette rusmiddelkontrollen må klart veie tyngre enn arbeidstakers behov for å ivareta sin personlige integritet. I vurderingen av om det er arbeidsgivers interesser, eller arbeidstakers behov og interesser som skal tilgodeses, må det foretas en konkret avveining mellom de motstridende interessene i hver enkelt sak.

Ved forholdsmessighetsvurderingen legges det opp til en bred skjønnsmessig avveining av virksomhetens behov for rusmiddelkontroll på den ene siden og de ulemper arbeidstakerne

⁷⁴ Se NOU 2004:5 punkt 17.6.2.3.

⁷⁵ Se Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.6.2 og NOU 2004:5 punkt 17.6.2.3.

vil bli påført som følge av kontrollen på den annen side.⁷⁶ Selv om det er ønskelig for arbeidsgiver å oppnå en bestemt løsning, kan han ikke gå fram akkurat som det passer han uten hensyn til arbeidstakernes interesser. Innebærer ikke kontrolltiltaket noen krenkelse overfor arbeidstakerne, vil arbeidsgiver ha en forholdsvis vid adgang til å iverksette kontrolltiltak. Medfører derimot kontrolltiltaket et ikke ubetydelig inngrep i verdier som personlig integritet, verdighet og privatlivets fred, vil vilkårene for å gjennomføre kontrollen sjelden være oppfylt. Disse godene er beskyttet gjennom internasjonale konvensjoner. Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjonen (EMK) art. 8 slår fast at:

”Enhver har rett til respekt for sitt privatliv og familieliv, sitt hjem og sin korrespondanse”

Retten til privatliv omfatter i følge forarbeidene også beskyttelse mot overvåkning og beskyttelse av informasjon om private forhold.⁷⁷ Konvensjonen gjelder direkte som norsk lov jfr. menneskerettsloven § 2 nr. 1. En forutsetning for at artikkel 8 skal kunne påberopes, er at inngrepet i den personlige integriteten ikke står i forhold til den berettigede vinning arbeidsgiveren håper å oppnå ved rusmiddelkontrollen. Det er fullt mulig at arbeidstakere ansatt i en kontorvirksomhet kan unnlate å la seg rusmiddelkontrollere med hjemmel i artikkel 8. Kontorvirksomhet stiller ikke særlige krav til sikkerheten, og inngrepet overfor de ansatte ville her vært betydelig i forhold til den gevinsten arbeidsgiver ville oppnådd som følge av en slik kontroll. Den svenske Arbetsdomstolen uttalte i en sak at det ikke var noe i veien for at artikkel 8 kunne påberopes i et ansettelsesforhold.⁷⁸ Både denne saken og saken fra voldgiftsretten i Danmark⁷⁹ ble klaget inn for Den europeiske menneskerettighetsdomstolen i Strasbourg (EMD), med påstand om brudd på EMK artikkel 8.⁸⁰ EMD avviste sakene, da det ikke forelå noe slikt brudd. I begge sakene fant retten at

⁷⁶ Se NOU 2004:5 punkt 17.6.2.1.

⁷⁷ Se NOU 2004:5 punkt 17.3.2.

⁷⁸ Se AD 1998 nr. 97.

⁷⁹ Se kjennelse av 23. februar 2000, Dansk Sø-Restaurations Forening og Restaurationsbranchens Forbund mot DFDS A/S.

⁸⁰ Se henholdsvis Wretlund vs. Sverige, nr. 46210/99 og Madsen vs. Danmark, nr. 58341/00.

arbeidsgivers behov for rusmiddelkontroll veide tyngre enn arbeidstakerens behov for vern av den personlige integritet. Illustrerende er også den internasjonale arbeidsorganisasjonen, ILO, sine anbefalinger om vern av arbeidstakernes personlige integritet.⁸¹ Det følger av disse anbefalingene at adgangen til rusmiddelkontroll av ansatte bør være restriktiv, og bare gjennomføres i samsvar med lov, alminnelig praksis og internasjonale standarder. Anbefalingene blir i stor grad fulgt, noe Breisteinutvalgets innstilling viser.⁸² Rammene som her trekkes opp med hensyn til adgangen til å iverksette rusmiddelkontroll er snevre.

Rusmiddelkontroll i form av blodprøve eller urintest er tiltak som kan gripe inn i privatlivet og berøre den ansattes personlige integritet. Det må av den grunn foretas en streng proporsjonalitetsvurderingen på dette området. Det skal mye til for at arbeidsgivers adgang til å iverksette slik kontroll kan anses oppfylt. Hensynet til arbeidsgivers behov for å iverksette en rusmiddelkontroll må med andre ord veie vesentlig tyngre enn arbeidstakernes behov for vern. Den danske loven om bruk av helseopplysninger på arbeidsmarkedet,⁸³ støtter dette synspunktet. For at det skal være adgang til å innhente helseopplysninger, må det i følge denne loven foretas en interesseavveining hvor arbeidsgivers hensyn ”*klart overstiger*” hensynet til arbeidstakerne.⁸⁴

Formålet bak et kontrolltiltak har betydning for proporsjonalitetsvurderingen. Er det viktige og ”verdifulle” formål arbeidsgiver vil ivareta gjennom rusmiddelkontrollen, vil forholdsmessighetsvurderingen ofte gå i favør av arbeidsgiveren. Har arbeidsgiver derimot en mindre god grunn for å iverksette kontrollen, vil denne lettere kunne bli ansett uforholdsmessig. Sikkerheten på arbeidsplassen og hensynet til å unngå ulykker er et typisk formål der arbeidsgiver gis et forholdsvis vidt spillerom med hensyn til å iverksette

⁸¹ Se protection of workers personal data: an ILO code of practice, 1996.

⁸² Se NOU 2001:4.

⁸³ Se lov av 24. april 1996 nr. 86. Loven har som formål å sikre at opplysninger om arbeidstakernes helsetilstand ikke ”*uberettiget*” begrenser en arbeidstakers muligheter for å oppnå eller beholde et arbeidsforhold.

⁸⁴ Se NOU 2004:5 punkt 17.4.3.

rusmiddelkontroll. Det er viktig, ikke bare for arbeidsgiver, men også for arbeidstakerne og samfunnet for øvrig at sikkerhetskrav på arbeidsplassen overholdes. Skal rusmiddelkontroller i sikkerhetsøyemed underkjennes, må med andre ord kontrollen virke særlig inngripende og støtende overfor de som rammes.

Den nye arbeidsmiljøloven tar utgangspunkt i arbeidsgivers adgang til å utføre kontroll. Et medlem av Arbeidslivslovutvalget tok imidlertid i forarbeidene til orde for at utgangspunktet for lovbestemmelsen burde være arbeidstakerens legitime krav på integritet og vern av personopplysninger, og ikke hvor langt arbeidsgiver kan gå i å iverksette kontroll.⁸⁵ Dette fikk ikke gjennomslag. Forarbeidene presiserer imidlertid at arbeidstakernes krav på integritet og personvern skal veie tungt i partenes vurdering av kontrollens nødvendighet. Det er vanskelig å si om forholdsmessighetsvurderingen ville slått annerledes ut dersom lovteksten hadde fått en annen ordlyd, men det kan ikke utelukkes at integritet og personvern ville blitt satt mer i fokus.

4.3.2 Begrensning i forhold til omfanget, utformingen og praktiseringen av tiltaket

Kontrolltiltakets art og måten en kontroll gjennomføres på, er av betydning ved forholdsmessighetsvurderingen. En rusmiddelkontroll er i seg selv et inngripende tiltak, noe som gir anvisning om en streng forholdsmessighetsvurdering. Rusmiddeltester påviser oftest omdannelsesstoffer i kroppen. Dersom et rusmiddel er påvist i en biologisk prøve, er det en indikasjon på at stoffet er brukt i den nærmeste tiden forut for prøvetakingstidspunktet. En blodprøve reflekterer konsentrasjonen av stoffer i hjernen og vil kunne si noe om den kontrollertes påvirkningsgrad. Hvor en alkoholtest gjennomføres i form av blodprøve og en analyse av leververdiene, er det ingen tvil om at en grunn til høye GGT-verdier⁸⁶ kan skyldes leverskader som følge av høyt alkoholkonsum. Imidlertid kan nedsatt leverfunksjon også skyldes andre medisinske årsaker, for eksempel ulike

⁸⁵ Se NOU 2004:5 punkt 17.6.1.

⁸⁶ Se www.medisin.ntnu.no. Det kommer her fram at GGT er en forkortelse for gammaglutamyl transferase. Dette er en virkningsmarkør som representerer målbare endringer som kan oppstå i organismen som følge av rusmiddeleksposisjon.

leversykdommer, galleveislidelser og overvekt. En urinprøve kan verken si noe om påvirkningsgraden eller om tidspunktet for når den undersøkte sist brukte et rusmiddel. Det foreligger her en høy feilprosent, noe som medfører at testene ikke kan anses særlig tillitsvekkende. Dette temaet ble problematisert i den danske voldgiftskjennelsen.⁸⁷ Det var her knyttet betydelig usikkerhet til de foretatte urinprøvene. Blant annet uttalte sakkyndige leger seg om de misvisende resultatene som kan fremkomme av en urinprøve, og om farene forbundet med slike testresultater. Adgangen til å foreta rusmiddelkontroll ble likevel godkjent av voldgiftsretten.

Oppdager man narkotiske stoffer i urinen eller i blodet ved en rusmiddelkontroll, er det altså ikke ensbetydende med at personen er ruset. Eksempelvis kan en arbeidstaker som røykte marihuana lørdag kveld komme til å teste positivt på en rusmiddelkontroll onsdag morgen, altså lenge etter at stoffets berusende vikning er over. Hva arbeidstakeren gjør lørdag kveld har ingenting å gjøre med hans eller hennes jobbprestasjon onsdagen etter. I et tilfelle i Danmark ble det funnet en konsentrasjon på 20 ng/ml THC⁸⁸ i blodet 67 dager etter at personen sist røykte cannabis.⁸⁹ På den andre siden kan en arbeidstaker som tar en stripe kokain på vei til arbeidet, teste negativt på en rusmiddeltest samme morgen. Dette fordi kokainen ikke enda har dannet stoffer som kan spores i urinen. Her får vi den situasjonen at arbeidstakeren som virkelig utgjør en trussel på arbeidsplassen går fri, mens den som ikke utgjør noen trussel blir tatt. Om det blir funnet spor av rusmiddelbruk i de foretatte testene trenger altså ikke ha noen betydning for arbeidstakerens skikkethet og egnethet til å utføre arbeidet. Den usikkerheten og uforutsigbarheten rusmiddeltestene innebærer, tilsier at hensynet til de ansattes personlige integritet må veie forholdsvis tungt.

⁸⁷ Se kjennelse av 23. februar 2000, Dansk Sø-Restaurations Forening og Restaurationsbranchens Forbund mot DFDS A/S.

⁸⁸ På hjemmesiden til folkehelseinstituttet, www.fhi.no, følger det at THC er en forkortelse for delta-9-tetrahydrocannabinol. Det er dette stoffet fra cannabisplanten som i hovedsak gir rus. Ng/ml står for måleenheten nanogram per milliliter.

⁸⁹ Se kjennelse av 23. februar 2000, Dansk Sø-Restaurations Forening og Restaurationsbranchens Forbund mot DFDS A/S.

Ved forholdsmessighetsvurderingen etter arbeidsmiljøloven § 9-1 første ledd er det summen av kontrolltiltak i virksomheten som er avgjørende.⁹⁰ Det er ikke tilstrekkelig å se på hvert enkelt kontrolltiltak isolert. Et tiltak som i seg selv er saklig og forholdsmessig, kan bli ansett uforholdsmessig dersom summen av kontrolltiltak i virksomheten er av en slik art at den forsvarlige tålegrensen for arbeidstakeren eller arbeidsmiljøet som sådan, overskrides. Kontrolltiltak utgjør en faktor i virksomhetens totale arbeidsmiljø, og kravet til forholdsmessighet må her ses i sammenheng med kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, som er statuert i arbeidsmiljøloven § 4-1 første ledd.⁹¹ Rusmiddelkontroller er legitime å iverksette i enkelte typer virksomheter, eksempelvis i oljesektoren og i offshorevirksomhet. Eksisterer det imidlertid andre og inngripende kontrolltiltak i disse virksomhetene, kan tålegrensen være nådd, slik at tiltakene samlet sett innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakerne.

Gjennomføringen av rusmiddelkontrollen har blitt problematisert i noen av kildene.⁹² Kontrollen eller undersøkelsen må ikke i seg selv innebære en helserisiko for den som undersøkes. Ved en enkel blodprøve kan det stikkes feil, infeksjoner kan oppstå og det foreligger en betydelig smittefare dersom ikke rutineene blir fulgt. Av den grunn har det betydning at rusmiddelkontrollen foretas av autorisert helsepersonell med de nødvendige kvalifikasjoner. Videre skal det vektlegges om det finnes et system omkring innhenting, oppbevaringen og bruken av opplysningene som ivaretar arbeidstakernes rettssikkerhetsgarantier. Et eksempel på dette er at man har rutiner for hva som skal gjøres med overskuddsinformasjonen en rusmiddeltest gir. Analyser av en persons urin kan, i tillegg til eventuell rusmiddelbruk, avdekke mange og detaljerte opplysninger om en persons privatliv. Arbeidsgiveren kan her få tilgang til informasjon om hvorvidt

⁹⁰ Se Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.6.2 og NOU 2004:5 punkt 17.6.2.3.

⁹¹ Se Jakhelln, Henning "Oversikt over arbeidsretten" punkt 4.19.4.

⁹² Se blant annet AD 1998 nr. 97 og kjennelse av 23. februar 2000, Dansk Sø-Restaurations Forening og Restaurationsbranchens Forbund mot DFDS A/S.

arbeidstakeren blir behandlet for hjerteproblemer, depresjoner, epilepsi og diabetes, samt om arbeidstakeren er gravid.

Det er også av betydning for forholdsmessighetsvurderingen at prøvene blir foretatt slik at den enkeltes integritet i størst mulig grad ivaretas. Dette ble problematisert og vurdert av den svenske Arbetsdomstolen.⁹³ En grei måte å ivareta den enkeltes integritet på, er å stille et enerom uten overvåkning til disposisjon for den som skal avlegge urinprøve. I den svenske dommen uttales det imidlertid at slike tester innbyr til juks. En får beskjed om testen en uke før den skal gjennomføres, og prøven avlegges uten noen form for overvåkning. En narkoman som vil beholde arbeidet sitt, prøver naturligvis å unngå å bli oppdaget. Fantasien er stor på dette området, og det finnes håndbøker tilgjengelig på internett der en kan få tips om hvordan man skal unngå å bli oppdaget i rusmiddelkontroller. Skal man få bukt med muligheten for juks, møter en imidlertid store integritetsproblemer, ettersom det da vil kreves at omfattende overvåkningstiltak iverksettes. Nettopp det at arbeidstakerne var alene i et lukket rom ved avgivelse av urinprøven, ble vektlagt som et argument for at rusmiddelkontrollen var forholdsmessig i den danske voldgiftssaken.⁹⁴

Videre har det i rettspraksis blitt lagt vekt på om arbeidsgiver gjennom instruks, arbeidsreglement eller på annen måte har gjort arbeidstakerne kjent med at det vil kunne bli iverksatt kontrolltiltak. I ARD 1978 s. 110 var informasjons- og drøftingsplikten et viktig argument. Arbeidsretten la her vekt på at tariffavtalens saksbehandlingsregler var lojalt fulgt av arbeidsgiveren. I en annen sak, Rt. 2001 s. 1589, var derimot ingen saksbehandlingsregler fulgt i forbindelse med kontrolltiltaket. I følge retten tilsa dette at arbeidstakers personvern her måtte vektlegges tyngre enn tilfellet ville vært hvis det på forhånd hadde blitt etablert skriftlige instruks eller regler for kontrolladgangen. Disse

⁹³ Se AD 1998 nr. 97.

⁹⁴ Se kjennelse av 23. februar 2000, Dansk Sø-Restaurations Forening og Restaurationsbranchens Forbund mot DFDS A/S.

saksbehandlingsreglene er nå tatt inn i arbeidsmiljøloven § 9-2. Dette ble det redegjort for under saklighetskravet i punkt 4.2.7. Det har betydning for forholdsmessighetsvurderingen at arbeidsgiver følger disse ved iverksettelsen av en rusmiddelkontroll.

Vedvarende kontroll er ansett å være mer inngripende for den enkelte enn dersom kontrollen er enkeltstående.⁹⁵ Når det gjelder rusmiddelkontroll ligger det i denne kontrollformens natur at det her er snakk om enkeltstående tester. Det ville antakelig blitt ansett uforholdsmessig og for inngripende dersom arbeidsgiver skulle hatt adgang til å iverksette vedvarende rusmiddelkontroller, eksempelvis ukentlig eller månedlig, overfor sine ansatte. Et unntak fra dette må gjøres der hvor den enkelte blir testet med jevne mellomrom, som ledd i et behandlingsopplegg. Her gjelder det imidlertid egne regler. I likhet med kravet til saklig grunn, stilles det krav om vedvarende forholdsmessighet. Forholdsmessighetskravet må være oppfylt etter hvert som tiden går og forholdene endrer seg.⁹⁶

5 Begrensninger etter arbeidsmiljøloven § 9-4

5.1 Innledning

Arbeidsmiljøloven § 9-4 regulerer medisinske undersøkelser i arbeidslivet. Det fremgår av bestemmelsen i hvilke tilfeller arbeidsgiver kan iverksette medisinske undersøkelser overfor arbeidssøker og arbeidstaker. Bestemmelsen tilsvarer i hovedtrekk regelen som ble foreslått i Breisteinutvalgets rapport i § 30 c.⁹⁷ Av første ledd følger det at:

”Arbeidsgiver kan bare kreve at medisinske undersøkelser skal foretas:

a) når det følger av lov eller forskrift,

⁹⁵ Se ARD 1978 s. 110.

⁹⁶ Se Jakhelln, Henning ”Oversikt over arbeidsretten” 4. utgave punkt 4.19.5.

⁹⁷ Se NOU 2001:4 side 107.

- b) ved stillinger som innebærer særlig risiko,*
- c) når arbeidsgiver finner det nødvendig for å verne liv eller helse”*

Arbeidslivslovutvalget og departementet så det ikke som nødvendig eksplisitt å nevne rusmiddelkontroll i lovteksten. Rusmiddelkontroll i form av blodprøve eller urintest innebærer imidlertid store likhetstrekk med det en vanligvis tenker på med en medisinsk undersøkelse, og det er sikker rett at et slikt tiltak faller inn under lovens begrep.⁹⁸

Medisinske undersøkelser blir i alminnelighet foretatt på frivillig basis, eksempelvis ved årlige helseundersøkelser og ved oppmøte hos fastlegen dersom en føler seg syk. Hvis den enkelte ikke selv tar initiativet, vil undersøkelsen kunne representere et inngrep i den personlige integriteten. Dette er tilfellet vedrørende rusmiddelkontroll i arbeidslivet. Adgangen bør, som tidligere nevnt, av den grunn begrenses til det som anses strengt nødvendig. Dette har lovgiver tatt hensyn til, ved at de tre alternativene i arbeidsmiljøloven § 9-4 utgjør en uttømmende regulering for i hvilke tilfeller arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker må gjennomgå medisinske undersøkelser. Departementet mener bestemmelsen på en hensiktsmessig måte balanserer hensynet til arbeidstakers integritet, samtidig som viktige hensyn sett fra virksomhetens ståsted blir ivaretatt.⁹⁹

Det er viktig å være oppmerksom på at arbeidsmiljøloven § 9-4 ikke kan leses isolert. I tillegg til vilkårene som fremkommer i denne bestemmelsen, må de generelle vilkårene i arbeidsmiljøloven § 9-1 være oppfylt. Det er for eksempel ikke tilstrekkelig for arbeidsgiver til å iverksette en rusmiddelkontroll, kun å konstatere at en stilling innebærer særlig risiko jfr. § 9-4 alternativ b. Det må i tillegg foretas en vurdering av tiltakets saklighet og forholdsmessighet.

⁹⁸ Se NOU 2004:5 punkt 17.6.5.4 og Ot. Prp. nr. 49 punkt 12.6.4.

⁹⁹ Se Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.6.4.

5.2 Lov eller forskrift

Etter arbeidsmiljøloven § 9-4 alternativ a, kan arbeidsgiver iverksette rusmiddelkontroll av sine ansatte ”når det følger av lov eller forskrift”. Dette alternativet er ikke så aktuelt med hensyn til avhandlingens problemstilling, men det kan nevnes at lovgivningen inneholder flere eksempler hvor arbeidsgiver er gitt anledning til å iverksette rusmiddelkontroll.

Nevnes kan blant annet lov om helsepersonell av 2. juli 1999 nr. 64 § 8 og sjømannsloven av 30. mai 1975 nr. 18 § 26 med tilhørende forskrift.

5.3 Stillinger som innebærer ”særlig risiko”

Stillinger som innebærer særlig risiko, jfr. arbeidsmiljøloven § 9-4 alternativ b, vil være stillinger hvor arbeidstakeren hyppig kommer i vanskelige og krevende situasjoner, og stillinger der eventuelle feil vil kunne medføre store og alvorlige konsekvenser.¹⁰⁰

Konsekvensene av eventuelle feil må relateres i forhold til arbeidstakeren selv og tredjeperson, i forhold til virksomheten og i forhold til samfunnet. Skadepotensialet vil i enkelte bransjer være høyere enn i andre. For eksempel vil tilstedeværelsen av varme, stråling, gjenstander og maskiner i bevegelse, høyspent elektrisitet eller arbeid i høyden øke sannsynligheten for at skader kan oppstå.¹⁰¹ Dersom ulykken først er ute, vil utfallet også i mange tilfeller bli langt mer alvorlig ved slike stillinger enn ved andre mindre risikofylte arbeidsplasser. Arbeidstakeren pålegges her en særlig plikt til å opptre hensynsfullt og aktpågivende. Videre kjennetegnes slike stillinger ofte av at myndighetene eller arbeidsgiver, i forskrift eller arbeidsreglement, foreskriver arbeidstakerne å bruke særskilt sikkerhetsutstyr. Slikt sikkerhetsutstyr kan eksempelvis bestå i overlevelsedrakt eller redningsvest ved ferdsel til sjøs, hjelm og vernebriller på byggeplasser eller sikkerhetssele og tau ved arbeid i høyden.

¹⁰⁰ Se NOU 2004:5 punkt 17.6.5.4.

¹⁰¹ Se Næringslivets sikkerhetsråds rapport januar 2005: ”Narkotikamisbruk – en sikkerhetsrisiko for næringslivet”.

Breisteinutvalget nevner noen risikoyrkesgrupper, herunder rederinæringen(utenriksfart og offshore servicefartøyer), offshore, luftfart(kabin- og cockpitpersonale).¹⁰² Andre eksempler er arbeid i helsevesenet, i næringsmiddelindustrien, og yrkesgrupper hvor det kreves særlig årvåkenhet, eksempelvis dykkere og sjåførere. I en overenskomst mellom Oljeindustriens Landsforening og Norges Rederiforbund brukes uttrykket ”kritisk stilling”. Dette samsvarer i stor grad med arbeidsmiljølovens ”stillinger som innebærer særlig risiko”, og blir beskrevet som:

*”En stilling hvor innehavers uoppmerksomhet eller svekket dømmekraft kan forårsake helse/sikkerhetsrisiko eller betydelig skade på miljø eller på bedriftens eiendeler og omdømme under utførelsen av arbeid innen sitt normale ansvarsområde.”*¹⁰³

Det er lite rettspraksis på dette området, men noen saker fra lagmannsretten omhandler rusmiddeltesting i forbindelse med stillinger som utgjør en særlig risiko. Avgjørelsene problematiserer ikke selve kontrolladgangen, men sier noe om viktigheten av rusmiddelkontroll på enkelte arbeidsplasser. I en lagmannsrettssak som gjaldt alkoholtesting i forbindelse med arbeid på en oljeinstallasjon i Nordsjøen, uttalte retten:

*”Arbeidet på installasjonene i Nordsjøen må sies å være en slik farlig arbeidsplass, m.a. kravet til de ansattes bruk av alkohol må vurderes strengt. Det samme må gjelde i relasjon til det faremomentet den spesielle transport til og fra installasjonene representerer.”*¹⁰⁴

Innholdet i sitatet videreføres i to avgjørelser fra 90-tallet.¹⁰⁵ Retten er også her opptatt av risikoen det utgjør å arbeide offshore på plattform dersom en er rusmiddelpåvirket, og hvilke konsekvenser feil kan få for en selv og andre. Fra Svensk rett kan det vises til en avgjørelse som gjaldt urintest av stillasmontører etter konkret mistanke om bruk av

¹⁰² Se NOU 2001:4.

¹⁰³ Se OLF/NR Anbefalte retningslinjer for Alkohol og narkotikatesting punkt 2.

¹⁰⁴ Se RG 1984 s. 795.

¹⁰⁵ Se RG 1996 s. 1662 og RG 1997 s. 717.

cannabis.¹⁰⁶ Retten anså det her berettiget for arbeidsgiver å foreta urintesten av de ansatte, og la betydelig vekt på det faremomentet det innebærer å være stillasmontør.

Stillasmontørene arbeider ofte høyt over bakken, og det er ikke store feilsteg som skal til før man kan falle. Er det i tillegg rusmidler involvert i arbeidet slik at aktsomheten og konsentrasjonen hos arbeiderne er svekket, vil sannsynligheten for at ulykker kan inntreffe øke betydelig. I den svenske arbeidsrettssaken, AD 1998 nr. 97, ble det av retten ansett legitimt at arbeidsgiver brukte rusmiddeltester for å kontrollere om arbeidstakerne var påvirket av narkotiske stoffer. I denne saken gjaldt det arbeid på et kjernekraftverk.

Adgangen til å iverksette kontroll ble begrunnet i faremomentene slikt arbeid representerer med hensyn til radiologisk stråling og elektriske ledninger med høy spenning. Videre ble det vist til at myndighetene stiller strenge krav når det gjelder hensynet til sikkerhet, helse og miljø for slike arbeidsplasser.

Hvilke stillinger som utgjør en særlig risiko, og i hvilke tilfeller arbeidsgiver av den grunn kan iverksette rusmiddelkontroll, belyses også ved å se på hvilke konsekvenser rusmiddelbruk i enkelte yrker kan utgjøre. Dette vil jeg redegjøre for i det følgende. Under punktene 5.3.1 til 5.3.3 tar jeg for meg konsekvensene en arbeidstaker kan utgjøre for seg selv, tredjeperson, virksomheten og samfunnet.

5.3.1 Konsekvenser for en selv og tredjeperson

Det skal ikke mye til før en rusmiddelpåvirket arbeidstaker utgjør en risiko overfor seg selv. Uaktsomhet eller uforsiktighet kan få omfattende konsekvenser for arbeidstakeren dersom han eksempelvis arbeider i høyden, i forbindelse med farlige og giftige stoffer eller hvor han fører motoriserte kjøretøy. Videre vil arbeid med potensielt farlige redskaper kunne utgjøre en sikkerhetsrisiko. Her kan nevnes bruk av motorsag, spikerpistol og sveiseapparat m.m.

¹⁰⁶ Se AD 1991 nr. 45.

I følge Norsk narkotikapolitiforening rammer 75 prosent av alle narkotikarelaterte arbeidsulykker en tredjepart.¹⁰⁷ Alkohol har i stor grad samme virkning på folk som narkotika, slik at situasjonen antakelig ikke skiller seg nevneverdig her.

At bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 9-4 omhandler konsekvenser for tredjeperson, følger av forarbeidene.¹⁰⁸ Med tredjeperson, må her forstås arbeidstakerens arbeidskollegaer eller andre utenforstående som kan rammes av eventuelle feil arbeidstakeren begår.

En sak fra lagmannsretten belyser det faktum at en rusmiddelpåvirket arbeidstaker kan innebære en risiko for andre enn seg selv.¹⁰⁹ Saken gjaldt sveisearbeid på en oljeplattform, der arbeideren til stadighet kom i kontakt med farlige gasser. Retten uttalte at arbeidstakeren på grunn av sitt overforbruk av alkohol, og som følge av dette mulige abstinenssymptomer under arbeidet på plattformen, utgjorde en sikkerhetsrisiko. Retten la videre til grunn at sikkerhetsrisikoen ikke bare refererte seg til han selv, men også til de øvrige 1350-1400 arbeiderne på plattformen. Videre kan en sak fra media belyse risikoen en rusmiddelpåvirket arbeidstaker kan utgjøre for en tredjeperson.¹¹⁰ Situasjonen var her at et vogntog hadde kjørt av veien, og det viste seg i etterkant at sjåføren hadde over 2 i promille. Denne gangen intr traff det ikke noen alvorlig ulykke, men en rusmiddelpåvirket trailersjåfør utgjør en stor risiko for øvrige trafikanter langs norske veier.

I mange yrker er situasjonen den at arbeidstakere har ansvar for tredjepersoner sitt ve og vel. Eksempelvis kan her nevnes arbeid i helsesektoren, der sykepleiere og leger har ansvar for pasientene sine. Er arbeidstakere i slike stillinger rusmiddelpåvirket kan de utgjøre en stor sikkerhetsrisiko for pasientene. Hva blir for eksempel konsekvensen dersom en rusmiddelpåvirket lege stiller feil diagnose i forkant av en operasjon, eller en sykepleier i ruspåvirket tilstand gjør feil ved utregning av medikamenter? For enkelte leger, herunder

¹⁰⁷ Se nyhetsbyrået newswire.

¹⁰⁸ Se Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.6.4 og NOU 2004:5 punkt 17.6.5.4.

¹⁰⁹ Se RG 1996 s. 1662.

¹¹⁰ Se artikkel i dagbladet 25.9.2006.

kirurger, stilles det store krav til presisjon og nøyaktighet. Er kirurgen rusmiddelpåvirket under en operasjon vil konsentrasjonsevnen og nøyaktigheten kunne reduseres. Dette vil igjen øke sannsynligheten for at han kan komme til å gjøre en feil. Konsekvensene av eventuelle feil vil for pasienten kunne fremstå som svært alvorlige. I verste fall kan det føre til at pasienten får varige skader eller dør.

En sak fra Arbetsdomstolen i Sverige er også illustrerende.¹¹¹ I denne saken hadde en bussjåfør nektet å gjennomføre en tilfeldig rusmiddelkontroll. Om risikospørsmålet ble det uttalt:

”Att bedriva kollektivtrafik innebär ett mycket stort ansvar mot alla passagerare som transporteras. För sådan kollektivtrafik, t.ex. busstrafik, som bedrivs på allmän väg föreligger därtill ett stort ansvar gentemot alla andra vägtrafikanter. Det är därför en självklar förutsättning för all busstrafik att inga chaufförer är påverkade av narkotika eller andra droger.”

Med hensyn til virksomhetens art fant retten det klart at selskapet var berettiget til å iverksette rusmiddelkontroll overfor vedkommende.

5.3.2 Konsekvenser for virksomheten

Dersom det oppdages brudd i sikkerhetsrutinene ved for eksempel et flyselskap eller et rederi på grunn av at en ansatt var beruset, vil dette få betydning for virksomheten. Sikkerheten er svært viktig for passasjerene, og oppstår det misligheter her, vil disse antakelig komme til å velge et annet selskap å reise med ved neste anledning. Slik samfunnet er i dag med hensyn til media og ”jungeltelegrafene” vil en svikt i sikkerheten hos en virksomhet raskt bli allment kjent. Svekket omdømme og færre passasjerer betyr mindre inntekter og dårligere økonomi.

¹¹¹ Se AD 2002 nr. 51.

Er en virksomhet for eksempel involvert i en ulykke, og det viser seg at grunnen til ulykken skyldtes rusmiddelpåvirkning fra en arbeidstaker, vil virksomheten kunne bli erstatningsansvarlig. At det kan bli svært kostbart, viser Exxon Valdez-ulykken. Det samme vil gjelde dersom en drosjesjåfør i rusmiddelpåvirket tilstand kjører på en person, og denne blir totalinvalidisert. De fleste virksomheter har nok en eller annen form for ulykkes- eller risikoforsikring, men man kan ikke regne med at denne vil dekke skadene i tilfeller hvor arbeidstakeren opptrer grovt uaktsomt. Det å opptre rusmiddelpåvirket ved utførelsen av arbeid må sies å være grovt uaktsomt.

I stillinger som innebærer særlig risiko vil konsekvensene av feil eller forsømmelser vanligvis bli langt mer alvorlige og kostnadskrevende for virksomheten enn dersom feil begås i andre stillinger. Skulle en som er ansatt på lønningskontoret i en bedrift opptrer rusmiddelpåvirket på jobb, slik at lønnen ikke blir utbetalt i tide eller blir utbetalt til feil konto, vil det kunne medføre et problem for arbeidstakeren som rammes. På den annen side blir i alminnelighet ikke konsekvensene for virksomheten mer vidtrekkende enn at de må rette opp feilen.

I stillinger som innebærer en særlig risiko, er arbeidstakerne ofte avhengige av hverandre og et godt samarbeid for at jobben skal kunne gjøres uten at skader eller ulykker oppstår. Her kan vi bruke eksempelet fra den svenske Arbetsdomstolen med stillasmontørene.¹¹² Hvordan vil situasjonen for virksomhetens arbeidsmiljø og dernest effektiviteten og lønnsomheten bli dersom det mistenkes at en eller flere av montørene bruker rusmidler? Skal man arbeide på stillas oppe i høyden er man avhengig av å kunne stole på arbeidskameratene og at de har skrudd sammen stillaset slik at dette er trygt festet. Hvis alle arbeidstakerne skal undersøke samtlige bolter i stillaset på grunn av at de ikke stoler på hverandre blir arbeidet både tids- og kostnadskrevende.

¹¹² Se AD 1991 nr. 45.

5.3.3 Samfunnsmessige konsekvenser

Det følger av forarbeidene at konsekvensene av eventuelle feil også må relateres i forhold til samfunnet.¹¹³ Med samfunnsmessige konsekvenser tenker jeg i første rekke på de økonomiske konsekvensene som kan oppstå dersom en rusmiddelpåvirket arbeidstaker skulle begå feil eller forsømmelser. Kostnadene for samfunnet kan bli formidable dersom eksempelvis en beruset flyger styrter, eller kapteinen på et skip gjør feil slik at skipet grunnstøter eller kolliderer med andre fartøy. Miljøødeleggelser i form av forurensing, er også en samfunnsmessig konsekvens. Konsekvensene for miljøet kan være katastrofale dersom det eksempelvis begås feil på en oljeplattform eller på et tankskip, samt av personer som arbeider med giftige kjemikalier. Et tilfelle som belyser de samfunnsmessige konsekvensene av at en arbeidstaker er rusmiddelpåvirket, er Exxon Valdez-ulykken. En amerikansk oljetanker, Exxon Valdez, traff 24. mars 1989 et skjær utenfor kysten av Alaska, og forårsaket den største naturkatastrofe i amerikansk historie. Det har vært mange andre oljeutslipp verden over, men i dette tilfellet foregikk utslippet i avsidesliggende farvann med et praktfullt og rikt dyreliv, og forårsaket voldsomme ødeleggelser. Nesten 200 mil av Alaskas kystlinje ble berørt av utslippet, tusenvis av dyr ble drept og opprensningen kostet anslagsvis 2,1 milliarder dollar. Enkelte områder langs den delen av kysten som lå nærmest utslippsstedet er fremdeles, 17 år etter ulykken, forurenset av olje.¹¹⁴ Selskapet og kapteinen ble dømt til erstatning for uaktsomhet. Kapteinens uaktsomhet hadde sammenheng med et stort alkoholinntak.

5.4 Nødvendig for å verne liv eller helse

Ett formål med medisinske undersøkelser i arbeidslivet er å bekjempe påvirkninger i arbeidet som fysisk eller psykisk virker skadelige. Dette vil forebygge arbeidsrelaterte helseskader og fremme arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og sikkerhet. Visse helsetilstander er av en slik karakter at de kan svekke aktsomheten på en slik måte at andres liv og helse settes i fare. Suktorsyke og epilepsi, samt bruk av visse nødvendige

¹¹³ Se Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.6.4.

¹¹⁴ Se www.discoverychannel.no/skip/ulykker/exxon_valdez.

medikamenter kan virke på en slik måte.¹¹⁵ Bruk av alkohol og narkotika kan ha en tilsvarende effekt. Dersom arbeidsgiver finner det nødvendig for å verne liv eller helse, har han etter arbeidsmiljøloven § 9-4 alternativ c, adgang til å iverksette rusmiddelkontroll overfor sine ansatte. De yrkene som faller inn under dette alternativet, synes i stor grad å være de samme som omfattes av kategorien ”stillinger som innebærer særlig risiko”. Forarbeidene inneholder ingen uttalelser om dette, men det virker som om § 9-4, alternativene b og c, glir over i hverandre. Kapittel 5.3 må av den grunn, i noen grad, ses i sammenheng med kapittel 5.2.

5.4.1 Begrepet ”liv eller helse”

Verdens helseorganisasjon (WHO) definerer helse på følgende måte:

”Ved helse må forståes at mennesket ikke bare er fri for sykdom og svakhet, men at det nyter fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære”¹¹⁶

Begrepet ”liv eller helse” er vagt.¹¹⁷ Forarbeidene gir liten veiledning med hensyn til en nærmere forståelse av begrepet, og etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 9-4 alternativ c er det overlatt til arbeidsgivers skjønn å fastsette det nærmere innholdet. I likhet med begrepet ”særlig risiko” i alternativ b, retter begrepet ”liv eller helse” seg mot arbeidstakeren selv, andre arbeidstakere og tredjepersoner.¹¹⁸ Det er liten tvil om at en arbeidstaker som er ruspåvirket, enten det være seg av narkotika eller alkohol, i mange situasjoner kan utgjøre en alvorlig fare både for egen, andre arbeidstakere og tredjepersoners liv og helse.

Forarbeidene nevner arbeidsplasser i oljenæringen, sjøfartsnæringen, helsevesenet, næringsmiddelindustrien som eksempler på stillinger som kan innebære fare for liv eller

¹¹⁵ Se NOU 2001:4 punkt 9.3.2.

¹¹⁶ Se www.legeforeningen.no.

¹¹⁷ Se referat fra samarbeidsmøte mellom Datatilsynet og Direktoratet for arbeidstilsynet, 12.7.2005.

¹¹⁸ Se NOU 2004:5 punkt 17.6.5.4.

helse.¹¹⁹ Et annet eksempel som kan brukes som illustrasjon, er virksomheter hvor det arbeides med helsefarlige stoffer. Med helsefarlige stoffer menes stoffer som kan være skadelige for helsen, herunder giftstoffer, syrer, baser, løsemidler m.m. I arbeid som involverer slike stoffer må det stilles strenge krav til arbeidstakerne. Det kan få store konsekvenser dersom en arbeidstaker for eksempel glemmer sikkerhetsrutiner på grunn av at han er rusmiddelpåvirket. Skjer det ulykker på en slik arbeidsplass vil konsekvensene i første omgang ramme arbeidstakeren selv og den øvrige arbeidsstokken. Etter noe tid vil utslipp og eventuell smittefare, kunne forårsake skadevirkninger også for personer uten tilknytning til arbeidsplassen. En arbeidstaker som er rusmiddelpåvirket, kan videre være ute av stand til å gjøre de riktige grepene i etterkant av en feil, slik at virkningene av eventuelle ulykker blir mer omfattende enn dersom arbeidstakeren ikke hadde vært rusmiddelpåvirket og satt i verk sikkerhetstiltak på et tidlig stadium.

Noen arbeidstakere er nødt til å være ekstra aktpågivende og våkne i sitt arbeid. Det lar seg ikke forene med rusmidler. Piloter, båtførere og bilsjåfører kan her brukes som illustrasjon. Det stilles strenge krav til førerens sansing, oppmerksomhet, informasjonsbearbeiding og evne til å reagere. Førere som er under innflytelse av stoffer som kan påvirke sentralnervesystemet og dermed disse evnene på en negativ måte, kan utgjøre en potensiell fare for liv og helse. Begrepet sier også noe om vern grunnet fare for ekstreme konsekvenser. Alvorlige skader og tap av menneskeliv må regnes som ekstreme konsekvenser. En pilot eller en kaptein på et skip kan nok en gang brukes som illustrasjon. Blir det begått feil i disse yrkene, blir som regel følgene meget store. Også bilsjåfører kan brukes som eksempel her. Selv om følgene som regel ikke blir like omfattende med hensyn til antall skadde og døde som tilfellet er ved ulykker til sjøs og ved luftfart, leser man ukentlig om skader og dødsfall i media grunnet bilkjøring i rusmiddelpåvirket tilstand.

¹¹⁹ Se NOU 2001:4 s. 88 flg.

5.4.2 Nødvendighetskriteriet

Etter en alminnelig språklig forståelse av nødvendighetskriteriet i arbeidsmiljøloven § 9-4 c, er det kun de strengt saklige formål som kan ivaretas.¹²⁰ Det må her med andre ord foretas en snever tolkning. På den andre siden er det viktig at skjønntemaet gis en så romslig tolkning at arbeidsgiver har mulighet til å ivareta de legitime behovene for kontroll. På generell basis kan det sies at jo mer inngripende kontrolltiltaket er, desto strengere krav må man stille til nødvendigheten av tiltaket.¹²¹ Rusmiddelkontroll anses, som tidligere redegjort for å være en meget inngripende kontrollform, slik at vurderingen av kontrollens nødvendighet her blir streng. For at det skal være adgang til kontroll, må faren for liv eller helse være alvorlig og fremstå som konkret, nærliggende og sannsynlig.¹²² Kildene sier ikke noe om hva som ligger i dette. Imidlertid kan reelle hensyn tilsi at jo mer alvorlig faren for liv eller helse fremstår, jo mindre strenge krav må stilles til sannsynligheten mv. for at den skal aktualisere seg. Er derimot faren for liv eller helse mindre alvorlig, må det kreves at den er mer nærliggende, konkret og sannsynlig for å omfattes av bestemmelsen.

Avgjørelsen av om en rusmiddelkontroll skal anses nødvendig, er i følge loven fullt og helt lagt til arbeidsgiveren jfr. ”*når arbeidsgiver finner det nødvendig*”. Arbeidsgiver har et betydelig spillerom for skjønn med hensyn til hvilke kontrolltiltak som er nødvendige, såfremt de har et saklig formål og det er forholdsmessighet mellom mål og middel. Det vil i mange tilfeller være stor forskjell på hva man legger i dette begrepet, alt ettersom om man er arbeidsgiver eller arbeidstaker/arbeidstakerorganisasjon. I Securitas-saken etterlyser Datatilsynet at lovgiver i større grad tar stilling til i hvilke bransjer og arbeidsforhold det vil være behov for rusmiddelkontroll. Dette vil i følge tilsynet være formålstjenelig sett hen til rusmiddelkontrollens inngripende karakter og den manglende maktbalansen et arbeidsforhold ofte representerer.

¹²⁰ Se NOU 2004:5 punkt 17.6.5.4.

¹²¹ Se referat fra samarbeidsmøte mellom Datatilsynet og Direktoratet for arbeidstilsynet, 12.7.2005.

¹²² Se Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.6.4 og NOU 2004:5 punkt 17.6.5.4.

Det ligger i nødvendighetskriteriet at den kontrollen som gjennomføres ikke må være mer inngripende enn det som er ansett påkrevd. Videre følger det av kriteriet at det ikke skal bygges på resultater som er fremkommet på grunnlag av at kontrollen er strukket for langt. I dette ligger at rusmiddelkontrollen må foregå på betryggende måte og at overskuddsinformasjon skal tilintetgjøres og i hvert fall ikke benyttes.

Selv om nødvendighetskriteriet kun er tatt inn under arbeidsmiljøloven § 9-4 alternativ c, må det også legges til grunn under alternativ b.¹²³ I tilfellene hvor det ikke foreligger hjemmel for rusmiddelkontroll i lov eller forskrift jfr. arbeidsmiljøloven § 9-4 alternativ a, må nødvendighetskriteriet være oppfylt for at arbeidsgiver skal ha en legitim grunn til å iverksette et slikt kontrolltiltak. Er rusmiddelkontrollen derimot foreskrevet i lov eller forskrift, må utgangspunktet være at nødvendighetskravet er oppfylt.¹²⁴

Datatilsynet mener bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 9-4 alternativ b og c fremstår som for vide, og tar i forarbeidene¹²⁵ til ordet for at bruken av alternativene tydelig bør begrenses. Det bør presiseres at det kun unntaksvis vil være adgang til å kreve medisinske undersøkelser utover i de tilfeller hvor det følger lov eller forskrift. Dette må forstås slik at Datatilsynet tar til orde for en lovfesting i særlovene av alle typetilfeller hvor kontroll kan være legitimt, slik at de fleste kontroller faller inn under § 9-4 alternativ a. Videre mener Datatilsynet at det på en konkret måte burde angis minimumskrav i forhold til stillinger som innebærer en særlig risiko. Departementet fremhever at det vil være behov for en klargjøring med hensyn til alternativene b og c i forskrift.¹²⁶ En slik forskriftshjemmel er statuert i arbeidsmiljøloven § 9-4 annet ledd. Her følger det at:

”Departementet kan gi forskrift om vilkårene for å kreve medisinske undersøkelser etter denne paragraf.”

¹²³ Se Jakhelln, Henning ”Oversikt over arbeidsretten” 4. utgave punkt 4.19.16.

¹²⁴ Ibid.

¹²⁵ Se Ot. Prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.5.

¹²⁶ Se Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.6.4.

Denne bestemmelsen fremstår som en sikkerhetsventil. Det har per dags dato ikke blitt utferdiget noen forskrift på området.

6 Utvidet adgang til rusmiddelkontroll?

Forutsetningen for gjennomgangen hittil har i hovedsak vært at rusmiddelkontrollen har blitt iverksatt rutinemessig, som en ordinær del av driften. Den rettslige problemstillingen i dette avsnittet er om arbeidsgiver får en utvidet adgang til å iverksette rusmiddelkontroll, i tilfeller hvor han har konkret mistanke om at en arbeidstaker er rusmiddelpåvirket ved utførelsen av arbeidet. Arbeidsgiver kan få konkret mistanke om bruk av rusmidler blant de ansatte gjennom lukt, uvanlig oppførsel, forstyrret balanse, uvanlig talemåte eller personlighetsforandringer hos arbeidstakerne. Videre vil funn av rusmidler på arbeidsplassen være en indikator på at det kan foregå rusmiddelbruk blant de ansatte. Ulykker og andre mer eller mindre alvorlige hendelser kan også vekke arbeidsgivers mistenksomhet.

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 sier ikke noe om at arbeidsgivers adgang til å iverksette rusmiddelkontroll utvides i tilfeller hvor det foreligger en konkret mistanke mot arbeidstaker. I forarbeidene er det fremhevet som grunnholdning at medisinske undersøkelser er et så inngripende tiltak overfor den som blir rammet, at adgangen bør begrenses til det som anses strengt nødvendig. Departementet mener at arbeidsgivers kontrollbehov på grunn av mistanke om rusmiddelbruk, ikke oppveier den integritetskrenkelsen en rusmiddelkontroll innebærer for arbeidstakerne. Noe liknende er uttalt av Høyesterett i Rt. 1991 s. 616. Denne saken gjaldt ikke rusmiddelkontroll av arbeidstakere, men prinsippet retten gav uttrykk for kan anvendes også for andre typer kontrolltiltak. I denne saken var det spørsmål om et videoopptak av arbeidstakeren kunne fremlegges som bevis i en straffesak. Retten la til grunn at et slikt opptak innebar en alvorlig integritetskrenkelse overfor arbeidstakeren og måtte være sterkt belastende for

hende. Det at arbeidsgiveren hadde en konkret og berettiget mistanke om at arbeidstakeren hadde begått underslag, og mente det var nødvendig med en slik metode for å fremskaffe bevis, ble av retten ikke ansett tilstrekkelig tungtveiende. Høyesterett kom til at videoopptaket ikke kunne fremlegges som bevis. Dette ble også resultatet i Rt. 2001 s. 668. Her anså Høyesterett det urettmessig å fremlegge et videoopptak i en avskjedssak.

Foreligger det i det aktuelle tilfelle ingen lov eller forskriftshjemmel for å iverksette et kontrolltiltak, og arbeidstakeren verken har en stilling som innebærer særlig risiko, eller inngrepet for øvrig er nødvendig for å ivareta liv eller helse, er rusmiddelkontroll utelukket. Vilkårene i arbeidsmiljøloven § 9-4 jfr. § 9-1 må med andre ord være oppfylt for at en rusmiddelkontroll skal anses legitim. Selv om arbeidsgiver ikke har adgang til å iverksette rusmiddelkontroll, er han ikke forhindret fra å iverksette andre tiltak overfor arbeidstaker dersom han har sterk mistanke om at denne er rusmiddelpåvirket. Både ordensstraff, suspensjon, oppsigelse og avskjed kan være betimelige reaksjoner. Imidlertid kan problemene knyttet til bevisvurderingen bli store. Har ikke arbeidsgiver tilstrekkelig bevis for at arbeidstakeren var rusmiddelpåvirket, vil en tvist sannsynligvis gå i arbeidstakerens favør.

At lovens vilkår må være oppfylt, endrer ikke det faktum at kontrolladgangen trolig vil være noe utvidet hvor det foreligger konkret mistanke om misligheter enn der hvor kontrolltiltaket gjennomføres som en del av virksomhetens ordinære drift. I forarbeidene uttales det:

”Dersom arbeidsgiver har en velbegrunnet mistanke om misligheter av en viss betydning, vil avveiningen av hensynet til arbeidsgivers behov for kontrolltiltak på den ene siden og personvernens hensynet på den andre siden slå noe annerledes ut. Dette taler for at arbeidsgivers kontroll går noe lenger i slike tilfeller”¹²⁷

¹²⁷ Se NOU 2004:5 punkt 17.5.5.11.

Sitatet gir anvisning om at en velbegrunnet mistanke gjør at forholdsmessighetsvurderingen vil slå annerledes ut. I et slikt tilfelle må kontrollen være særlig inngripende for arbeidstaker dersom den skal bli ansett uforholdsmessig. Spørsmålet om hvorvidt arbeidsgivers kontrolladgang går lenger enn ellers ved begrunnet mistanke, er imidlertid ikke fullt ut avklart i norsk rett.¹²⁸ En uttalelse fra Lagmannsretten gir imidlertid en viss veiledning om at både alvorligheten i det forhold som mistanken gjelder, og styrken på mistanken, er av betydning. Saken gjaldt videoopptak ved konkret mistanke om straffbare forhold. Retten uttalte her:

”Jo alvorligere forhold det er mistanke om, jo sterkere mistanken i utgangspunktet er, ..., jo lettere vil det være å akseptere et visst inngrep i personvernet..”¹²⁹

Høyesterett har også sagt at det skal mye til for at kontroll i forbindelse med konkret mistanke om straffbare og andre mislige forhold i arbeidslivet skal bli ansett uforholdsmessig.¹³⁰ Dette kan tale for at arbeidsgiver vil ha en større adgang til å iverksette rusmiddelkontroll dersom han mistenker en arbeidstaker for bruk av illegale rusmidler, enn der hvor mistanken gjelder bruk av alkohol. Det kan også trekkes ut av uttalelsen til Lagmannsretten at kontrolladgangen vil være videre dersom arbeidsgiver gjentatte ganger har fått mistanke til en arbeidstaker, enn der hvor det er første gangen slik mistanke oppstår. Jo flere indikasjoner arbeidsgiver får, jo sterkere vil mistanken bli.

I den danske voldgiftsrettssaken¹³¹ virker det som om nettopp det faktum at det her gjaldt bruk av ulovlig stoff, var med å begrunne adgangen til å gjennomføre rusmiddelkontrollen. I denne saken hadde arbeidsgiver, her rederiet, hatt problemer med bruk av cannabis blant de ansatte. Det virker som om stoffets karakter er av sentral betydning i domstolens

¹²⁸ *ibid.*

¹²⁹ Se RG 2002 s. 162.

¹³⁰ Se Rt. 1991 s. 616 og Rt. 2001 s. 668.

¹³¹ Se kjennelse av 23. februar 2000, Dansk Sø-Restaurations Forening og Restaurationsbranchens Forbund mot DFDS A/S.

vurdering. Retten tillegger arbeidsgiver en vid adgang til å iverksette rusmiddelkontroll. I en svensk arbeidsrettssak¹³² ble resultatet at arbeidsgiveren kunne pålegge en arbeidstaker å gjennomføre en narkotikatest (cannabis), mens det ikke var anledning til å iverksette en alkoholtest overfor samme arbeidstaker. Det uttales i dommen at det er en grunnleggende forskjell mellom narkotika og alkohol. Narkotika er det straffbart å ha befatning med, mens bruk av alkohol er lovlig og sosialt akseptert. Det sies videre at arbeidsgiver muligens ser forskjellig på risikospørsmålet med hensyn til om arbeidstaker er narkotika- eller alkoholpåvirket. Dette indikerer at adgangen til å foreta rusmiddelkontroll er større der en leter etter narkotika enn hvor en ser etter alkohol. Hvor langt en kan dra dette argumentet er imidlertid usikkert. I dommen er det dissens på dette punktet, da en dommer mener det ikke kan vektlegges at narkotika er straffbart og alkohol lovlig i en sammenheng hvor det er lovligheten av et kontrolltiltak som skal avgjøres. En alkoholpåvirket arbeidstaker utgjør, i hans øyne, en like stor sikkerhetsrisiko som den som er narkotikapåvirket. Videre uttaler han at å bedømme testene ulikt vil gi feil signal, ved at risikoen ved alkoholmisbruk tones ned.

Forarbeidene ytrer tilbakeholdenhet med å dra argumentet med hensyn til en utvidelse av kontrolladgangen for langt.¹³³ Dersom det gjelder mistanke om straffbare forhold, må det understrekes at det er politiet som først og fremst har etterforskningsansvaret. Arbeidsgiver bør derfor vise varsomhet når det gjelder å iverksette kontrolltiltak i tilfeller hvor det foreligger mistanke om straffbare misligheter fra de ansatte. En sak som var oppe i media i slutten av august, er illustrerende. Her ble en pilot i Pakistan International Airlines rusmiddeltestet av politiet kort tid før passasjerflyet skulle ta av etter tips fra de ansatte ved Gardermoen lufthavn.¹³⁴ Det er straffbart å føre et fly i rusmiddelpåvirket tilstand,¹³⁵ slik at det her var formålstjenelig at politiet utførte rusmiddelkontrollen i stedet for arbeidsgiveren.

¹³² Se AD 1998 nr. 97.

¹³³ Se NOU 2004:5 punkt 17.5.5.11.

¹³⁴ Se Aftenposten 28.8.2006.

¹³⁵ Se lov om luftfart av 11. juni 1993 nr. 101 § 5-3

7 Arbeidstakers plikt til å etterkomme kontrollen dersom vilkårene er oppfylt

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 regulerer vilkårene for at arbeidsgiver skal ha adgang til å iverksette kontrolltiltak i et arbeidsforhold. Dersom de materielle vilkårene i bestemmelsene er oppfylt, vil det formelt sett foreligge et brudd på eller et mislighold av arbeidsforholdet dersom arbeidstakeren avstår fra å medvirke til gjennomføringen av kontrollen. Dette kan ses på som et utslag av arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver. Et eventuelt mislighold av arbeidsforholdet vurderes på basis av de alminnelige regler om mislighold av plikter i arbeidsforhold. Illustrerende er en sak fra lagmannsretten.¹³⁶ Arbeidsgiver hadde her mistanke om svinn fra et produksjonsanlegg for kjøtt. To arbeidstakere hadde tilstått, samtidig som de fremsatte beskyldninger mot avdelingslederen. Arbeidsgiver besluttet å kontrollere vedkommendes bil, men i det de var på vei mot bilen begynte avdelingslederen å løpe, for deretter å kaste seg inn i bilen og kjøre av sted. Lagmannsretten fant at den unndragelsen fra kontroll som avdelingslederen foretok, representerte et grovt lojalitets- og tillitsbrudd. Bedriften ble ansett berettiget til å gi ham avskjed med øyeblikkelig virkning.

Arbeidstakerne vil ikke uten videre ha rett til å nekte å etterkomme pålegg om kontrolltiltak i situasjoner hvor vilkårene for kontroll ikke er oppfylt eller hvor det er tvist om rettmessigheten av et slikt pålegg. Om det er arbeidsgiver eller arbeidstaker som må resignere i forbindelse med en tvist om lovligheten av slike pålegg, må løses ut fra alminnelige arbeidsrettslige regler og retningslinjer. Utgangspunktet er at arbeidstakeren må avfinne seg med kontrolltiltaket inntil saken er rettslig avklart. Det finnes imidlertid unntak fra dette utgangspunktet. Arbeidstakeren trenger ikke finne seg i et kontrolltiltak dersom tiltaket åpenbart er ulovlig, hvor det er tale om særlig inngripende tiltak, eller i situasjoner hvor det verken er saklig eller rimelig grunn til at arbeidsgiver ikke kan vente med å iverksette kontrolltiltaket til en rettslig avklaring av tvisten.¹³⁷

¹³⁶ Se NAD 1981-83 s. 371 Eidsivating.

¹³⁷ Se NOU 2004:5 punkt 17.6.2.1.

Selv om arbeidsgiver skulle ha hjemmel for å iverksette en rusmiddelkontroll overfor en arbeidstaker, kan han på ingen måte tvangsgjennomføre kontrollen. En eventuell tvangsundersøkelse krever klar og særskilt lovhjemmel.¹³⁸ Dette betyr at arbeidsgiveren heller ikke kan gå til domstolen med påstand om at arbeidstakeren skal være nødt til å gjennomføre en rusmiddeltest. På den andre siden kan en se rusmiddeltesten som en forutsetning for ansettelsesforholdet. Dersom arbeidstakeren ikke er villig til å medvirke til en lovlig rusmiddelkontroll, er sjansen for at arbeidsgiver lar han få fortsette i stillingen forholdsvis liten.

8 AKAN

AKAN er forkortelse for arbeidslivets komité mot alkoholisme og narkomani. AKAN ble opprettet i 1963, i erkjennelse av at rusmiddelmisbruk er et problem som griper inn i arbeidslivet.¹³⁹ AKAN er et trepartssamarbeid mellom LO, NHO og staten, og fremstår som et støtteopplegg til hjelp for personer med alle typer rusmiddelproblemer. AKANs formål er å forebygge rusmiddelproblemer i norsk arbeidsliv, gjøre arbeidsgivere og ansatte i stand til tidlig å gripe fatt i risikofylt rusmiddelbruk, samt å bidra til at ansatte med rusmiddelproblemer får et tilbud om hjelp.

Rusmiddelmisbruk kan være både oppsigelses- og avskjedsgrunn.¹⁴⁰ Dersom virksomheten har et AKAN-opplegg, vil de som tas i misbruk ofte tilbys et slikt opplegg. Hvis arbeidstakeren samtykker i å gjennomgå opplegget, vil normalt reaksjonene «utsettes» i påvente av resultatet av opplegget. Dette gjelder ikke dersom misbruket anses å være særlig

¹³⁸ Se Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.6.4.

¹³⁹ Se www.akan.no.

¹⁴⁰ Se arbeidsmiljøloven 17. juni 2005 nr. 62 kapittel 15.

grovt, er et lovbrudd eller ved gjentakelse. Ved brudd på AKAN-avtalen vil tilfellet normalt behandles disiplinært på den måten som er vanlig for bedriften.

Rusmiddelkontroll som en del av et slikt behandlingsopplegg i regi av AKAN, er etter sin art ikke en kontrollundersøkelse. Denne formen for rusmiddelkontroll faller utenfor bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 sitt anvendelsesområde.¹⁴¹ Dersom de ansatte deltar i et AKAN-program eller på en annen måte har inngått en avtale med arbeidsgiveren om testing på bakgrunn av et erkjent rusmiddelproblem, vil avtalen som er inngått trekke opp grensene for hvilke opplysninger de ansatte må gi fra seg. Avtalen vil også sette grensene for hvilke tester de må akseptere å gjennomføre. Arbeidsgiveren kan likevel ikke tvinge arbeidstakere til å gi fra seg blodprøve eller urinprøve mot deres vilje dersom det ikke foreligger en lov for tvangsgjennomføring av testen. Resultatet av at man nekter å følge retningslinjene i programmet, vil være at de utsatte reaksjonene iverksettes.

9 Avsluttende kommentarer

Rusmiddeltesting i arbeidslivet er et kontroversielt og omdiskutert tema. Spørsmålene som reiser seg på dette området har en side til både sosiale, etiske, økonomiske og juridiske problemstillinger. I denne avhandlingen er de juridiske problemstillingene drøftet. Jeg har vist at arbeidsmiljøloven §§ 9-1 og 9-4 inneholder materielle regler, som setter skranker for i hvilke situasjoner arbeidsgiver er berettiget til å iverksette rusmiddelkontroll. Videre har vi sett at arbeidsgiver må forholde seg til to ulike regelverk vedrørende rusmiddelkontroll – både arbeidsretten og personvernretten, men at disse i stor grad er sammenfallende.

Jeg har i avhandlingen gjort rede for at rusmiddelkontroll i enkelte yrker kan være formålstjenlig. På den annen side kan for stor vektlegging på kontroll få negative konsekvenser. Arbeidsmiljøet kan bli skadelidende, samtidig som effektiviteten og

¹⁴¹ Se NOU 2001:4 side 108.

produktiviteten kan gå ned. Det blir fra mange hold hevdet at rusmiddelkontroll ikke er noen god måte å få bukt med rusmiddelproblemet i arbeidslivet på. Det er heller ikke bevist at antall arbeidsulykker går ned som følge av kontrollen. Breisteinutvalget¹⁴² hevdet at rusmiddelkontroll kan være av betydning i særlige risikofylte arbeidsplasser. Situasjonen er imidlertid på dette området så spesiell at det ikke uten videre vil gjelde for resten av næringslivet. Det økonomiske aspektet ved bruk av rusmiddelkontroller diskuteres også. Det er Næringslivets sikkerhetsorganisasjons (NSO) holdning at kostnadene i forbindelse med rusmiddelkontrollene langt overstiger nytten. NSO mener derfor at forebyggende arbeid er av størst betydning.¹⁴³ En ansvarsfull arbeidsgiver som konfronterer den ansatte og våger å ta den nødvendige samtalen, vil trolig oppnå mer enn hva en tilfeldig rusmiddelkontroll kan avsløre. En rusmiddelkontroll avdekker sjelden forhold som ikke allerede er kjent.¹⁴⁴

10 Registre

Litteratur:

Jakhelln, Henning:

”Oversikt over arbeidsretten”

N.W. Damm & Søn 3. utgave 2004.

Jakhelln, Hening:

”Oversikt over arbeidsretten”

N.W. Damm & Søn 4. utgave 2006.

¹⁴² Se NOU 2001:4.

¹⁴³ Se NOU 2001:4 punkt 9.3.3.

¹⁴⁴ Se www.akan.no.

Jakhelln, Henning og Aune, Helga:

”Arbeidsrett.no” Kommentarer til arbeidsmiljøloven

N.W Damm & Søn 2005.

Jahelln, Henning og Aune, Helga:

”Arbeidsmiljøloven 2005 – en introduksjon”

N.W. Damm & Søn 2006

Jakhelln, Henning:

”Arbeidsrettslige og rettslige studier” bind II (side 1167-1194)

Universitetsforlaget 2000.

Eckhoff, Torstein:

”Rettskildelære”

5. utgave ved Jan Helgesen

Universitetsforlaget, Oslo, 2001.

Gisle, Jon ... [et al.]:

”Jusleksikon”

Kunnskapsforlaget 1999

Jørstad, Stefan:

”Arbeidsgivers adgang til å kontrollere og overvåke sine ansatte”

Complex 3/2004. Institutt for Rettsinformatikk, utgitt av Norsk Forening for Jus & EDB,

Tano Aschehoug, 2004.

Frøyland, Kjetil:

”Arbeidsliv og rus”

Arbeidsforskningsinstituttet AS Oslo, april 2005.

Nesvåg, Sverre og Lie, Terje:

”Rusmiddelbruk blant ansatte i norsk arbeidsliv”

Nordisk alkohol- og narkotikatidsskrift vol. 21. 2004.

Bjørneboe, Anders ...[et al.]:

”Forekomst av alkohol og andre rusmidler i blodprøver fra førere involvert i trafikkulykker”.

Norsk Epidemiologi 1996;6 (1): 49-46.

Rapport fra Næringslivets Sikkerhetsråd:

”Narkotikamisbruk – en sikkerhetsrisiko for næringslivet”

Januar 2005.

Konvensjoner:

Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen 4. november 1950.

De forente nasjoners internasjonale konvensjon 16. desember 1966 om sivile og politiske rettigheter.

Protection of workers personal data: an ILO code of practice 1996

Lover:

Norske lover:

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62.

Lov om behandling av personopplysninger av 14. april 2000 nr. 31.

Lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 nr 1.

Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett av 21. mai 1999 nr. 30.

Vegtrafikkloven av 18. juni 1965 nr. 4.
Sjømannsloven av 30. mai 1975 nr. 18.
Lov om luftfart av 11. juni 1993 nr. 101.
Lov om petroleumsvirksomhet av 29. november 1996 nr. 72.

Utenlandske lover:

Den danske loven om helbredsopplysninger av 24. april 1996 nr. 86.

Kollektive avtaler:

Hovedavtalen (2006-2009) LO og NHO Tilleggsavtale V ”Avtale om kontrolltiltak i bedriften”.

Forarbeider:

Norske forarbeider:

Ot. prp. nr. 92 (1998-1999):
”Om lov om behandlinger av personopplysninger (personopplysningsloven)”.

NOU 1997:19:
”Et bedre personvern – forslag til lov om behandling av personopplysninger”.

NOU 2001:4:
”Helseopplysninger i arbeidslivet”.

NOU 2004:5:
Arbeidslivsutvalget ”Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst”.

Ot. prp. nr. 49 (2004-2005):

”Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)”.

Utenlandske forarbeider:

Den svenske integritetsutredningen SOU 2002:18

Rettspraksis:

Norsk Høyesterett:

Rt. 1986 side 1250

Rt. 1991 side 616

Rt. 2000 side 1602

Rt. 2000 side 1981

Rt. 2001 side 418

Rt. 2001 side 668

Rt. 2005 side 518

Norsk lagmannsrett:

NAD 1981-83 side 371 (Eidsivating)

Rettens gang 1984 side 795 (Gulating)

Rettens gang 1996 side 1662 (Gulating)

Rettens gang 1997 side 717 (Gulating)

Rettens gang 2002 side 162 (Gulating)

Arbeidsretten:

ARD 1951 side 201

ARD 1978 side 110

Svensk Arbetsdomstol:

AD 1991 nr. 45

AD 1998 nr. 97

AD 2002 nr. 51

Dansk voldgiftsrett:

Kjennelse av 23. februar 2000

Forvaltningspraksis:

Personvernemnda klagesak 2005:6 (Securitas)

Vedtak Datatilsynet, sak 05/00535 (Hydro)

Nettsider:

www.personvernemnda.no

www.datatilsynet.no

www.lovdata.no

www.medisin.ntnu.no

www.fhi.no

www.akan.no

www.arbeidsrett.no

www.discoverychannel.no/skip/ulykker/exxon_valdez

www.newswire.no

www.foyen.no

www.kurt.nu

www.teknologiradet.no

www.legeforeningen.no

Avisartikler:

Dagbladet 29.07.2003

Aftenposten 06.10.2004

Dagbladet 28.08.2006

Aftenposten 28.08.2006

Dagbladet 25.09.2006

