



um vímuefnapróf og vernd starfsmanna

Friðhelgi einkalífs er varið í 71. gr. stjórnarskrár Íslands og 8. gr. Mannréttindasáttmála Evrópu. Í þeirri réttarvernd felst m.a. vernd gegn ástæðulausum líkamsrannsóknum þ.m.t. vímuefnaprófunum. Nánari útfærslu er svo að finna í lögum nr. 77/2000 um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga. Réttarverndin tryggir að úrvinnsla á upplýsingum úr vímuefnaprófunum skuli vera málefnaleg og fagleg. Ljóst er að hér er fjallað um mikilvæg grunnréttindi og þess vegna skal í öllum tilvikum láta persónufrelsi einstaklings njóta vafans ef svo ber undir. Engar sérreglur gilda um vímuefnaprófanir atvinnurekenda á starfsfólki hér á landi og er því stuðst við meginreglur framangreindra réttarheimilda um friðhelgi einkalífs og meðferð og vinnslu persónuupplýsinga. Í [álit Persónuverndar](#) um vinnslu persónuupplýsinga við gerð vímuefnaprófana kemur fram að Persónuvernd telur æskilegt að nýttar verði lagaheimildir til að setja reglur um vímuefnapróf á vinnustöðum og vinnslu persónuupplýsinga, eða þá að slíkt sé gert í kjarasamningi. Haft skal þó í huga að slíkar reglur geta ekki gengið lengra á rétt einstaklinga en framangreindar réttarheimildir segja til um að sé í lagi.

Rétt er að geta þess að Alþýðusambandið hefur um langt skeið gert kröfu um að sett verði lög um vímuefnapróf sem byggi á meginsjónarmiðum um persónuvernd, en sem jafnframt miði að því að tryggja sem best öryggi og vinnuvernd starfsmanna.¹

Með vísan í framangreint er mikilvægast fyrir stéttarfélög að gæta að því sérstaklega að; 1) tilefni prófana séu málefnaleg; 2) þau séu framkvæmd af fagfólki; 3) meðferð, geymsla og eyðing upplýsinga úr prófunum sé í samræmi við lög um persónuvernd; og 4) brugðist sé við niðurstöðum í samræmi við efni þeirra og starfsmaður njóti vafans.

Leiðbeiningar um svör við áleitnum spurningum um vímuefnaprófanir eru því eftirfarandi:

Getur hver sem er þurft að undirgangast vímuefnapróf?

Atvinnurekandi sem telur sig hafa réttmætar ástæður til að láta starfsfólk sitt undirgangast vímuefnapróf skal tryggja að fyrir slíkum prófum séu fengin raunveruleg og gild samþykki hvers starfsmanns fyrir sig. Jafnframt skal starfsfólki kynnt framkvæmd slíkra prófana og réttarstaða í ljósi stjórnarskrárbundinnar reglu um friðhelgi einkalífs.

Hvaða forsendur getur atvinnurekandi haft fyrir því að senda starfsmann í vímuefnapróf?

Forsendurnar verða að vera málefnalegar og til þess ætlaðar fyrst og fremst að vernda líf og limi einstaklinga og/eða minnka hættuna á stórfelldu eigna- eða umhverfistjóni. Um getur t.d. verið að ræða störf er lúta að þungaflutningum, mannvirkjagerð, öryggisgæslu, heilbrigðisþjónustu, umönnun

¹ Alþýðusambandið hefur í þessu sambandi m.a. vísað til [sjónarmiða](#) sem sett voru fram í tengslum við umfjöllun Evrópusambandsins um persónuvernd starfsmanna frá 2002. Jafnframt hefur ASÍ bent á það fordæmi sem er að finna í [löggjöf í Finnlandi um persónuvernd starfsmanna](#).

og þungaiðnaði (ath. ekki tæmandi talning). Almennt þarf að meta hvert starf fyrir sig, og því er það ekki í samræmi við góða starfshætti að setja almennar reglur sem miða að tiltekinni starfsemi án þess að greind séu þau störf innan hennar sem eru varasöm í framangreindum skilningi.

Hvernig skal framkvæma slíkar prófanir?

Vímuefnapróf er inngríp inn í friðhelgi einkalífs einstaklinga sem telst til mikilvægra og sjálfsgöra mannréttinda. Prófanir skulu því framkvæmdar af fagfólki á sviði heilbrigðisþjónustu og skal eingöngu nota vönduð og viðurkennd próf.

Hvernig skal meðhöndla þær upplýsingar og þau gögn sem verða til við vímuefnaprófun?

Upplýsingar um heilsufar fólks teljast sérstaklega viðkvæmar persónuupplýsingar og fara skal með þær sem slíkar. Upplýsingarnar eru fyrst og fremst fyrir þann einstakling sem undirgekkst prófunina og þann fagaðila sem annaðist framkvæmd prófsins og úrvinnslu þess.

Jafnframt ber að leggja ríka áherslu á að varðveisla og síðan eyðing persónuupplýsinga af því tagi sem niðurstöður vímuefnaprófana eru fari eftir ströngustu reglum um meðferð slíkra upplýsinga.

Fyrir hvern eru niðurstöður vímuefnaprófs?

Niðurstöður vímuefnaprófs eru eingöngu fyrir þann starfsmann sem undirgekkst prófun. Óheimilt er að birta atvinnurekanda niðurstöðurnar án samþykkis viðkomandi starfsmanns. Í raun má segja að það sé í valdi hans hvort hann greinir nokkrum frá niðurstöðunni, en vissulega er það svo að atvinnurekandi sem hefur rökstuddan grun um vímuefnaneyslu starfsmanns getur túlkað þögn hans um niðurstöðurnar á þá leið að þær hafi ekki verið starfsmanninum hagfelldar.

Hvað ef niðurstaða prófsins leiðir í ljós vímuefnanotkun starfsmanns?

Slíkt þarf ekki endilega að leiða til tafarlausrar riftunar eða uppsagnar á ráðningarsamningi starfsmanns. Gæta þarf að meðalhófi í þessu sambandi og t.d. er eðlismunur á því hvort að niðurstöður leiða í ljós 1) að starfsmaður hefi verið undir áhrifum í starfi; 2) eða hvort niðurstöður leiða í ljós að starfsmaður hafi nýlega neytt fíkniefna en ekki verið undir áhrifum á vinnutíma. Meta þarf hvert tilvik fyrir sig og hvort sanngjarnt sé að endurskoða ráðningarsamning með einhverju móti í ljósi niðurstöðu. Í þessu samhengi skal haft hugfast að lögmætt og sanngjarnt er að starfsmaður njóti vafans.

Þá er mikilvægt að fyrirtæki sem óska eftir að starfsmenn fari í vímuefnapróf hafi til þess gildar ástæður og móti jafnframt stefnu um það hvernig fara skuli með ef niðurstöður leiða í ljós að starfsmaður á við vímuefnavanda að stríða. Í þessu sambandi má benda á að mörg fyrirtæki hafa sett sér stefnu um stuðning og aðstoð við starfsmenn sem glíma við áfengisvanda og er slíkt til fyrirmyndar.

Lögfræðideild ASÍ