**Lyfjapróf – eiturefnaskimun á vinnustöðum**

Eftirlit með lyfjanotkun starfmanna er mikilvæg í atvinnugreinum þar sem almannahagsmunir krefjast þess að starfsmenn séu allsgáðir. Engin ákvæði eða reglur er að finna í íslenskri löggjöf um eiturefnaskimun hjá fyrirtækjum eða stofnunum.

Vinnuveitandi getur gert tilteknar kröfur til líkamsástands, sjónar, heyrnar o.s.frv. hjá starfsmanni og þar með gera þá kröfu að starfsmaður standist læknisskoðun þegar hann sækir um vinnu, og eftir atvikum síðar meir, t.d. með reglubundinni læknisskoðun. Þetta er þó háð því að vinnuveitandi sinni fræðsluskyldu sinni við gerð ráðningarsamnings skv. 20. gr. laga nr. 77/2000 um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga.

Réttur einstaklings til friðhelgi einkalífs er verndaður í 71. gr. stjórnarskrárinnar og í 8. gr. lag nr. 62/1994 um mannréttindasáttmála Evrópu. Í lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 77/2000, er svo kveðið nánar á um réttinn til friðhelgi einkalífs að því er meðferð persónuupplýsinga varðar. Þessi lög hafa að geyma ákvæði sem eiga að stuðla að því að með persónuupplýsingar sé farið í samræmi við grundvallarsjónarmið og reglur um persónuvernd og friðhelgi einkalífs.

Í 3. mgr. 71. gr. stjórnarskrár er kveðið á um að ef til skerðingar á friðhelgi einkalífs þurfi að koma þarf sérstaka lagaheimild og brýna nauðsyn vegna réttinda annarra. Í 8. gr. laga nr. 62/1994 um mannréttindasáttmála Evrópu eru sett ákveðin skilyrði fyrir því að takmarka megi friðhelgi einkalífs; lagaheimild, lögmætt markmið og meðalhóf, þ.e. að skerðingin sé nauðsynleg í lýðræðislegu þjóðfélagi - þá til að ná hinu lögmæta markmiði. Í framkvæmd Mannréttindadómstóls Evrópu, n.t.t. ákvörðun dómstólsins í máli nr. 46210/99, hefur komið fram sú afstaða að kjarasamningar geti fullnægt þeim lagaáskilnaði sem gerður er í 8. gr. Mannréttindasáttmála Evrópu en hérlendis hefur ekki enn verið tekin afstaða til slíks. Könnun Persónuverndar á helstu kjarasamningum sem nú eru í gildi hefur ekki leitt í ljós að þar sé að finna grundvöll fyrir vímuefnaprófnum atvinnurekenda.

Ef litið er til almennra lagaákvæða má ætla rétt vinnuveitanda til heimildar til þess að láta starfsmenn sína undirgangast læknisskoðun megi leiða af tvennu. Annars vegar þeirri reglu að vinnuveitandi ákveður hvaða faglegu kröfur hann gerir til starfsmanna sinna og hins vegar ákvæðum laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglum settum með stoð í þeim.

Í 67. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum er svohljóðandi ákvæði:

„Starfsmenn skulu eiga kost á heilsufarsskoðun á kostnað atvinnurekanda áður en þeir eru ráðnir til starfa, meðan þeir eru í starfi og þegar við á eftir að þeir eru hættir störfum, enda séu starfsskilyrði þeirra slík að heilsutjón geti hlotist af og ástæða til þess að ætla að á þann hátt megi koma í veg fyrir eða hefta atvinnusjúkdóma og atvinnutengda sjúkdóma.

Í reglum sem félagsmálaráðherra setur, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins og landlæknis, skal nánar kveðið á um í hverju heilsufarsskoðun skuli fólgin, tíðni eftirlits og hvaða mælingar og aðrar rannsóknir skuli gerðar að teknu tilliti til starfsumhverfis. Heimilt er að setja slíkar reglur fyrir einstakar starfsgreinar.“

2. mgr. 69. gr. sömu laga er svohljóðandi:

„Starfsmönnum og fyrrverandi starfsmönnum ber skylda til að gangast undir eftirlit, skoðanir, mælingar og rannsóknir samkvæmt reglum þeim, sem gilda á hverjum tíma.“[[1]](#footnote-1)

Eiturefnaskimun felur í sér söfnun lífsýna. Söfnun og úrvinnsla lífsýna er háð lögum um persónuvernd. Í lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga (hér eftir pul.) er að finna reglur um heimildir fyrir vinnslu persónuupplýsinga.

Samkvæmt skilgreiningu teljast upplýsingar um lyfja, áfengis- og vímuefnanotkun til *viðkvæmra persónuupplýsina* sbr. c-lið, 8.tl. 2.gr. pul. Vinnsla viðkvæmra persónuupplýsinga er almennt óheimil nema sérstök skilyrði séu fyrir vinnslu þeirra.

Í lögum nr. 77/2000 er að finna grundvallarreglur um hvernig haga skuli vinnslu persónuupplýsinga. Frumskylda þess sem vinnur með upplýsingarnar, er að ganga úr skugga um að hann hafi fyrir því heimild samkvæmt framangreindum lögum. Til að heimilt sé að vinna með viðkvæmar persónuupplýsingar verður ávallt að vera til staðar heimild skv. 8. gr. laga nr. 77/2000 og 9. gr. sömu laga, ef um viðkvæmar persónuupplýsingar er að ræða.

Einnig verður grunnkröfum 1. mgr. 7. gr. pul. að vera fullnægt þ.á m. að þess skulu gætt við meðferð slíkar upplýsing að þær séu unnar með sanngjörnum, málefnalegum og lögmætum hætti og að öll meðferð þeirra sé í samræmi við vandaða vinnsluhætti persónuupplýsinga sbr. 1. tl. 1.mgr. 7.gr. Einnig verða þær að vera fengnar í yfirlýstum, skýrum, málefnalegum tilgangi og ekki unnar frekar í öðrum ósamrýmanlegum tilgangi sbr. 2. tl. 1.mgr. 7.gr. Enn fremur verða þær að vera nægilegar, viðeigandi og ekki umfram það sem nauðsynlegt er miða við tilgang vinnslunnar sbr. 3. tl. 1.mgr. 7.gr. Einnig 4. tl. 1.mgr. 7.gr., að þær séu áreiðanlegar og uppfærðar eftir þörfum, persónuupplýsingar sem eru áreiðanlegar eða ófullkomnar, miðað við tilgang vinnslu þeirra, skal afmá eða leiðrétta;  
og 5. tl. 1.mgr. 7.gr. að þær séu varðveittar í því formi að ekki sé unnt að bera kennsl á skráða aðila lengur en þörf krefur miðað við tilgang vinnslu.

Öll vinnsla viðkvæmra persónuupplýsinga, þ.á m. um lyfjanotkun, er tilkynningarskyld til Persónuverndar, sbr. 31. gr. laga nr. 77/2000, um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga, sbr. 6. gr. reglna nr. 698/2004 um tilkynningarskylda og leyfisskylda vinnslu persónuupplýsinga. Samkvæmt framangreindum ákvæðum hvílir skyldan til þess að tilkynna um vinnsluna á ábyrgðaraðila vinnslunnar. Óheimilt er að hefja slíka vinnslu fyrr en borist hefur staðfesting frá Persónuvernd um móttöku tilkynningarinnar eða þegar 15 dagar eru liðnir frá því að tilkynning var sannanlega send. Tilkynningar má senda með rafrænum hætti af heimasíðu stofnunarinnar, www.personuvernd.is, undir hnappinum „tilkynningar“.

Ekki hefur reynt á eiturefnaskimanir hjá hinu opinbera hvað þá sveitafélögum, einungis hafa slíkar skimanir verið gerðar á almenna vinnumarkaðnum og hefur sætt harðri gagnrýni. Gæta veður fyllstu varkárni við notkun slíkra prófa. Sérstaklega í ljósi meðalhófsreglu stjórnsýsluréttar.

Persónuvernd hefur ekki, til þessa, tekið efnislega afstöðu til heimildar vinnuveitanda til að láta starfsmenn sína undirgangast læknisskoðun sem felur t.d. í sér lyfjapróf. Ef litið er til almennra lagaákvæða má þó ætla að slíkan rétt vinnuveitanda megi leiða af tvennu. Annars vegar þeirri reglu að vinnuveitandi ákveður hvaða faglegu kröfur hann gerir til starfsmanna sinna og hins vegar ákvæðum laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglum settum með stoð í þeim.

Ekkert í íslenskum lögum fjallar sérstaklega um þá skyldur eða heimild til að framkvæma vímuefnapróf og vinna með persónuupplýsingar af því tilefni. Vinnueftirlitið hefur farið fram á það við velferðarráðherra að settar yrðu reglur um framkvæmd vímuefnaskimana. Ekkert hefur orðið að því enn sem komið er en ætla má að slíkar reglur líti dagsins ljós á næstu árum ef marka má stefnu málsins í kjölfar álits persónuverndar þann 23. ágúst síðastliðinn. Ætla má að ráðherra geti sett reglur á grundvelli laga nr. 46/1980 um aðbúnað og hollustuhætti og öryggi á vinnustað.

Niðurstaða Persónuverndar í máli nr. 2013/315 segir:

„… að álitamál [er] hvort samþykki starfsmanns til vinnslu persónuupplýsinga um sig í tengslum við gerð vímuefnaprófana fullnægi þeim kröfum sem gerðar eru til samþykkis samkvæmt 1. tl. 1. mgr. 9. gr., sbr. 7. tl. 1. mgr. 2. gr. laga nr. 77/2000.

Þá er það niðurstaða Persónuverndar að æskilegt sé að nýttar verði heimildir í lögum til að setja reglur um vímuefnapróf og vinnslu persónuupplýsinga af því tilefni en best fari á að aðilar vinnumarkaðarins ráðstafi málefninu með kjarasamningum.“

***Hafdís Erna Ásbjarnardóttir tók saman***

1. Þær reglur sem hér er vitnað til eru stjórnvaldsreglur ekki reglur vinnuveitandans. [↑](#footnote-ref-1)