

LEGAL UPDATE

Nieuwsbericht AP: Werkvloer blijft alcohol(test)vrij!

Datum: 27 maart 2019

Op 15 maart 2019 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens ('AP') [een nieuwsbericht](#) gepubliceerd waarin de AP haar visie deelt over het testen van werknemers door werkgevers op gebruik van alcohol, drugs of geneesmiddelen onder werktijd. De AP stelt zich op het standpunt dat dit in de meeste gevallen verboden is. Alleen op basis van specifieke wetgeving mogen alcohol-, drugs- en geneesmiddelentests worden uitgevoerd, mits er aan een aantal strenge voorwaarden wordt voldaan. Er zijn wel alternatieven om eventuele veiligheidsrisico's in verband met mogelijk alcohol-, drugs- en geneesmiddelengebruik te beheersen.

Bijzondere persoonsgegevens

Bij werkgevers bestaat de behoefte om in het kader van de veiligheid op de werkvloer de mogelijkheid te hebben om vast te stellen of werknemers onder invloed zijn van alcohol, drugs of geneesmiddelen. Echter, de resultaten van alcohol-, drugs- en geneesmiddelentests zeggen iets over de gezondheid van een persoon en mogen op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming ('AVG') alleen onder strikte voorwaarden verwerkt worden.

Wettelijke uitzondering

Op grond van de AVG is het in beginsel niet toegestaan om gezondheidsgegevens te verwerken. Dit verbod kan doorbroken worden indien een van de uitzonderingen genoemd in de AVG of Nederlandse Uitvoeringswet AVG van toepassing is. De AP geeft aan dat er specifieke situaties bestaan waarbij de algemene veiligheid zwaarder kan wegen dan de privacy van de werknemer. De AP is van mening dat alle gevallen waarin het uitvoeren van alcohol-, drugs- en geneesmiddelentests zijn toegestaan, in een specifieke wet neergelegd dienen te zijn. Voorbeelden van beroepen waarbij dergelijke tests zijn toegestaan zijn schipper, piloot of spoorwagemachinist.

Passende maatregelen

Indien het een werkgever is toegestaan om te testen op het gebruik van alcohol, drugs of geneesmiddelen dient de werkgever wel passende maatregelen te treffen om de grondrechten van de betrokken personen te beschermen. Een werkgever mag bijvoorbeeld niet zomaar alle werknemers testen, niet meer persoonsgegevens verzamelen dan nodig is en de werkgever moet de persoonsgegevens goed beveiligen. Daarnaast mogen onder de huidige wetgeving alleen bevoegde ambtenaren of door de Minister aangewezen personen de tests afnemen.

Hoe dient een werkgever om te gaan met eventuele veiligheidsrisico's?

Naast de werkgever blijft de bedrijfsarts bevoegd om gezondheidsgegevens van werknemers te verwerken. Het is toegestaan om een werknemer te verwijzen naar de bedrijfsarts indien er twijfel bestaat over de arbeidsgeschiktheid van de werknemer voor het werk, door mogelijk alcohol-, drugs- en geneesmiddelengebruik. De bedrijfsarts kan dan aangeven of de werknemer al dan niet geschikt is om de bedongen arbeid uit te voeren. De werkgever verwerkt dan geen resultaten van alcohol-, drugs- en geneesmiddelentests, maar kan op deze manier wel eventuele veiligheidsrisico's op de werkvloer beheersen.

De AP geeft aan dat bedrijven in sectoren waarvoor nog geen dergelijke wettelijke uitzonderingen bestaat, maar wel de noodzaak gevoeld wordt om dergelijke tests uit te voeren om de veiligheidsrisico's te beheersen, de wetgever zou kunnen verzoeken om alsnog dergelijke wetgeving in het leven te roepen. Een andere mogelijkheid die de AP noemt is om door middel van actief HR-beleid het gebruik van alcohol, geneesmiddelen en drugs kort voor of tijdens werktijd tegen te gaan.

Dit is een Legal Update van Elze 't Hart en Sabina Kloppers.

Voor meer informatie:

Elze 't Hart
+31 30 25 95 578
elzethart@vbk.nl

Sabina Kloppers
+31 30 25 95 580
sabinakloppers@vbk.nl