



Informatieblad voor werkgevers

Persoonsgegevens en controles op het gebruik van alcohol, drugs en geneesmiddelen in de arbeidsrelatie

Dit informatieblad voor werkgevers vormt een toelichting op de Q&A's over het testen op alcohol, drugs en geneesmiddelen op onze website.

Inleiding

Het testen van werknemers op alcohol, drugs en geneesmiddelen is vrijwel altijd verboden. Maar er zijn situaties denkbaar waarin de inbreuk op de privacy van een werknemer toch gerechtvaardigd kan zijn. Deze situaties staan expliciet als uitzondering genoemd in de wet. Daarbij moet u aan strenge voorwaarden voldoen.

Wettelijke uitzonderingen

Het tijdens werktijd controleren op het gebruik van alcohol, drugs en geneesmiddelen is alleen toegestaan als daar specifieke wetgeving voor is. Daarnaast moet u [passende maatregelen treffen](#) om de inbreuk op de privacy van een individu te minimaliseren.

De toestemming is er voornamelijk alleen voor bepaalde beroepen in de Scheepvaartwet, Spoorwegwet, de Wet lokaal spoor, en de Wet luchtvaart. Deze wetten zijn gebundeld in het [Besluit alcohol, drugs en geneesmiddelen in het verkeer](#). Hierin staat ook welke ambtenaren of door de Minister aangewezen personen bevoegd zijn om de tests af te nemen.

Valt u niet onder een van de specifieke wettelijke uitzonderingen? Dan is het afnemen van alcohol-, drugs- en geneesmiddelentests verboden. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) kan u binnen deze wettelijke kaders dan ook niet toestaan om deze tests af te nemen.

Vindt u het afnemen van tests wenselijk vanwege een risicovolle functie maar staat deze functie niet specifiek als uitzondering genoemd in de wet? Dan is het aan de wetgever om een afweging te maken of de controles inderdaad wenselijk zijn en deze bij wet moeten worden toegestaan. Tot die tijd is het verboden om de tests af te nemen. Dit geldt ook voor personen die niet direct bij u in dienst zijn maar die wel op uw terrein moeten komen om hun werk te doen.

Het zijn gezondheidsgegevens

Persoonsgegevens verkregen uit het afnemen van alcohol-, drugs- en geneesmiddelentests ziet de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) als gegevens over de gezondheid. Er geldt in beginsel een verwerkingsverbod voor de verwerking van gezondheidsgegevens.



Gezondheidsgegevens in de zin van artikel 9 AVG zijn niet alleen gegevens waarop het medisch beroepsgeheim rust, zoals de aard, oorzaak en de behandeling van de ziekte. Het zijn *alle* gegevens die gaan over de geestelijke of lichamelijke gezondheid van een persoon.

Gegevens die voortkomen uit een momentopname zijn, net als gegevens uit continue monitoring, gezondheidsgegevens. Ook deze gegevens geven informatie over de gezondheid van een persoon. Het verwerken van gezondheidsgegevens is in beginsel verboden. Tenzij de verwerking voldoet aan één van de wettelijke uitzonderingen zoals die zijn genoemd in het [Besluit alcohol, drugs en geneesmiddelen in het verkeer](#).

Welke afweging heeft de wetgever gemaakt?

Door strenge eisen te stellen aan de verwerking van gezondheidsgegevens dwingt de wetgever u als werkgever om een goede afweging te maken tussen de belangen van controles op het gebruik van alcohol, drugs en geneesmiddelen en de grondrechten van de betrokken personen.

De wetgever heeft dus bewust een gesloten systeem van situaties geschapen waarin alcohol-, drugs-, en medicijncontroles onder een aantal voorwaarden zijn toegestaan. Daarom is het ook aan de wetgever om dit systeem waar nodig uit te breiden. Bijvoorbeeld door uitzonderingen op het verbod toe te voegen en/of de voorwaarden aan te passen.