

Alcohol- en/of drugtesten bij werknemers

Doc	a110006
Publicatiedatum	01/10/2005
Origine	NR
	Alcoholisme
	Geneeskunde (Arbeids-)
Thema's	Beroepsgeheim
	Consent (Fully Informed-)
	Toxicomanie

De voorzitter van de Commissie Medisch Toezicht van een vzw legt aan de Nationale Raad de vraag voor of de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer gemachtigd is alcohol- en/of drugtesten uit te voeren bij werknemers en, zo ja, onder welke voorwaarden.

Advies van de Nationale Raad :

De Raad legt de nadruk op het onderscheid tussen onder invloed zijn, dronkenschap en alcohol- en/of druggebruik. Dronkenschap wordt door het Hof van Cassatie (13.02.2002) gedefinieerd als “de toestand van een persoon die zijn daden niet meer blijvend beheerst, zonder noodzakelijkerwijs het besef ervan te hebben verloren.” Deze toestand maakt de werknemer ongeschikt en moet de voorlopige verwijdering van zijn werkpost rechtvaardigen. In dit kader volstaan de gegevens van het klinisch onderzoek doorgaans om de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer toe te laten zijn beslissing te nemen. Het vaststellen van de oorzaak van de staat van dronkenschap valt niet onder zijn opdracht, tenzij ze te wijten kan zijn aan de arbeidsomstandigheden – bijvoorbeeld blootstelling aan bepaalde chemische bestanddelen.

In verband met de vaststelling van een verslaving dient te worden opgemerkt dat artikel 3 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemer het volgende bepaalt :

f : “... te vermijden dat personen tot het werk worden toegelaten die getroffen zijn door ernstige besmettelijke aandoeningen of die een gevaar voor de veiligheid betekenen van de andere werknemers.”

g : “... de beslissing inzake de arbeidsgeschiktheid van een werknemer op het ogenblik van het medisch onderzoek te staven, door rekening te houden met :

1° de veiligheidsfunctie of functie met verhoogde waakzaamheid die hij daadwerkelijk uitoefent of zal uitoefenen, en die de gezondheid en veiligheid van andere werknemers in gevaar kan brengen...”

Artikel 28 van hetzelfde besluit bepaalt van zijn kant :

“De voorafgaande gezondheidsbeoordeling bevat minstens volgende handelingen :

1° het uitvoeren en het optekenen van de beroepsanamnese en de medische voorgeschiedenis van de werknemer;

2° een klinisch onderzoek van de algemene gezondheidstoestand en relevante biometrische onderzoeken;

3° de opsporing van afwijkingen en contra-indicaties om de werkpost in te nemen of de activiteit daadwerkelijk uit te oefenen.”

Alcoholimpregnatie en druggebruik kunnen de waakzaamheid en de reactietijd van een werknemer die een veiligheidsfunctie of een functie met verhoogde waakzaamheid vervult, verminderen en dit zonder dat deze laatste tekenen vertoont van onder invloed zijn. Dergelijke situaties kunnen waardeconflicten doen rijzen tussen de verantwoordelijkheid van de arts, de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en het recht op werk van de werknemer. Ten aanzien van dit eventuele conflict kan de Nationale Raad aanvaarden dat, naast de situaties waarin de wet voorziet in de uitvoering van deze testen, het uitvoeren van alcohol- en/of drugtesten in bepaalde situaties gerechtvaardigd is bij werknemers of kandidaten voor een veiligheidsfunctie of functie met verhoogde waakzaamheid zoals bepaald in het koninklijk besluit van 28 mei 2003.

Hij deelt de mening van de commissie voor ethiek van uw vereniging. Deze testen dienen te beantwoorden aan de voorwaarden opgesomd in het advies van de Nationale Raad van 20 februari 1993, dat niet in twijfel getrokken kan worden op grond van de nieuwe bepalingen van het besluit van 28 mei 2003.

De beoordeling van de geschiktheid om een veiligheidsfunctie of een functie met verhoogde waakzaamheid te bekleden, dient bijgevolg in de eerste plaats te berusten op klinische analysemethoden, op het gedrag van de werknemer en op zijn respons op functionele testen aangepast aan de uit te oefenen functie.

Slechts in de gevallen waarin de klinische methode niet toelaat een definitief oordeel te vellen, of wanneer een advies betreffende de geschiktheid voor de functie dient gestaafd te worden, kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer overwegen alcohol- en/of drugtesten uit te voeren.

Deze testen dienen minstens te voldoen aan de volgende voorwaarden welke niet limitatief zijn (advies van de Nationale Raad van 20 februari 1993, Tijdschrift Nationale Raad nr. 60, juni 1993, p. 24) :

- a) ze moeten gemotiveerd zijn door de risico's en gevaren verbonden aan een inadequate uitvoering van een bepaalde taak (evenredigheidsbeginsel);
- b) ze moeten gemotiveerd zijn door de bevindingen van een voorafgaandelijk klinisch onderzoek en ze mogen niet systematisch uitgevoerd worden;
- c) de mogelijkheid van deze testen staat expliciet vermeld in de arbeidsovereenkomst en in de aanwervingsvoorwaarden waarvan de kandidaat- werknemers kennis hebben;
- d) bij gebrek aan wettelijke of reglementaire bepalingen terzake vereisen ze de voorgelichte toestemming van de werknemer of kandidaat-werknemer;
- e) de test wordt uitgevoerd door een erkend laboratorium met degelijk materiaal waarover een wetenschappelijke consensus bestaat. De normale waarden moeten duidelijk vastgelegd zijn (totale onthouding of drempelwaarden);
- f) in geval van positiviteit dient een controleonderzoek uitgevoerd te kunnen worden door een ander erkend laboratorium.

Op dit gebied, zowel als voor al zijn andere activiteiten als preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, mag deze laatste de werkgever enkel mededelen of de werknemer al dan niet geschikt is voor de functie. Hij mag de medische redenen voor zijn beslissing niet bekendmaken.