



Brussel, 25 mei 2011

Persbericht

Ryanair: juridische verduidelijkingen bij de antidrugtests voor werknemers

Aangezien Vice-Eerste minister en minister van Werk, Joëlle Milquet, vragen krijgt over de praktijken van luchtvaartmaatschappij Ryanair die met name haarlokken van medewerkers afknipt om na te gaan of deze al dan niet onder de invloed van drugs zijn, houdt de minister eraan het huidige juridische kader te verduidelijken.

1. Wat de arbeidsovereenkomst betreft

Krachtens de Europese Verordening EG nummer 593/2008 is de wetgeving van toepassing op de arbeidsovereenkomst (en dus met name wat ontslag of andere maatregelen van de werkgever tegen de werknemer betreft) de wetgeving waarvoor de partijen hebben gekozen (artikel 8.1.). **In voorkomend geval gaat het dus om de Ierse wetgeving en niet de Belgische wetgeving.**

De wetgeving van toepassing voor partijen is normaliter de wetgeving van het land waarin de arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd of de wetgeving van het land van waaruit de werknemer zijn arbeidsovereenkomst uitvoert (artikel 8.2). De woonplaats van de werkgever is niet van belang.

Maar als dat land niet bepaald kan worden omdat de arbeidsovereenkomst in verschillende landen wordt uitgevoerd, wordt de arbeidsovereenkomst geregeld door het recht van het land van de maatschappelijke zetel van de onderneming en van waaruit de werknemer instructies krijgt en werd aangeworven (artikel 8.3.).

2. Wat de wettelijkheid van de tests betreft

De Belgische wetgeving terzake komt enerzijds van de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) nummer 100, die in de Nationale Arbeidsraad werd afgesloten, en anderzijds van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken binnen de arbeidsverhoudingen. Ze is van toepassing op personen die in België prestaties verrichten, als de test in België plaatsvindt.

CAO nummer 100 is, zoals de andere CAO's die bijvoorbeeld de verloning en de arbeidstijd regelen, van toepassing op al wie in België werkt.



Artikel 4 stelt uitdrukkelijk dat « het testen op alcohol of drugs van werknemers enkel toegelaten [is] indien de werkgever de in artikel 3, § 4 opgesomde [preventieve] maatregelen genomen heeft en voor zover voldaan is aan de hiernavolgende voorwaarden:

1. De testen mogen enkel worden gebruikt met het oog op preventie, met name om na te gaan of een werknemer al dan niet geschikt is om zijn werk uit te voeren;
2. De werkgever mag het testresultaat niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met dit doeleinde. Inzonderheid mag het nastreven van dit doeleinde niet tot gevolg hebben dat eventuele sanctionerende beslissingen door de werkgever enkel gebaseerd worden op gegevens die via deze testen verkregen werden;
3. De alcohol- of drugstest dient, uitgaand van dit doeleinde, toereikend, ter zake die-nend en niet overmatig te zijn;
4. Een alcohol- of drugstest mag enkel afgenomen worden wanneer de betrokkene hiermee heeft toegestemd overeenkomstig de geldende wettelijke bepalingen;
5. De mogelijkheid alcohol- of drugstesten af te nemen mag geen aanleiding geven tot discriminatie tussen werknemers. Dit belet niet dat, mits inachtneming hiervan, de mogelijkheid om aan een alcohol- of drugstest onderworpen te worden, beperkt wordt tot een deel van het personeel van de betrokken onderneming.
6. De verwerking als persoonsgegevens in een bestand van de meetresultaten van alcohol- of drugstesten is verboden.

Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de alcohol- of drugstesten die buiten het toepassingsgebied vallen van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd. »

Bovendien verbiedt de **wet van 28 januari 2003** betreffende de medische onderzoeken binnen de arbeidsverhoudingen die van toepassing is op personen die in België werken, biologische tests die niet dienen in het kader van de arbeidsgeneeskunde en die niet gericht zijn op de beoordeling van het al dan niet geschikt zijn van de werknemer om zijn functie uit te oefenen. Dergelijke tests moeten trouwens uitgevoerd worden door een preventieadviseur–arbeidsgeneesheer.

Het zal erop aankomen na te gaan of deze verschillende voorwaarden in de praktijk werden nageleefd. Dat komt met name de inspectie toe, die in dit kader aangesproken werd. Bovendien kan al wie zich benadeeld voelt, zich tot voor de bevoegde rechtbanken wenden.

Voor bijkomende inlichtingen:
Benoit Lannoo (0476 76 19 43)(N) en Emilie Rossion (0473 13 97 58)(F)