

PO

VO

BVE

Door Anna Kalatozova

Alcohol- en drugsbeleid
in het onderwijs

Zerotolerancebeleid beste optie

Onderwijsinstellingen zien steeds vaker de noodzaak voor het invoeren van een beleid ten aanzien van gebruik van alcohol en drugs. Denk daarbij niet alleen aan de lessen, maar ook aan schoolfeesten, excursies en zelfs vrijwillige activiteiten en reizen die worden georganiseerd door of vanuit de onderwijsinstelling. Hoe verhoudt zich dit tot de nieuwe privacywetgeving?

Welke regels kan en mag een onderwijsinstelling stellen ten aanzien van het gebruik van alcohol en drugs? En wat kan een onderwijsinstelling zelf doen om het alcohol- en drugsgebruik terug te dringen? In dit blad is al eerder stilgestaan bij de nieuwe privacywet, de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Voor dit artikel is van belang dat er in de AVG een onderscheid wordt gemaakt tussen 'gewone' en 'bijzondere' persoonsgegevens. Omdat bijzondere persoonsgegevens extra privacygevoelig zijn, gelden voor de verwerking ervan strenge regels.

Het begrip gezondheidsgegevens

Gegevens over iemands gezondheid zijn 'bijzondere' persoonsgegevens. Het begrip gezondheidsgegevens omvat meer dan alleen de gegevens die onder het medisch beroepsgeheim vallen. Het omvat alle gegevens die de geestelijke en/of lichamelijke gezondheid van de

persoon betreffen. De Nederlandse toezichthouder, de Autoriteit Persoonsgegevens, stelt zich op het standpunt dat bijvoorbeeld ook de uitslag van een alcohol- en/of drugstest een gezondheidsgegeven is. Het resultaat van deze test bevat informatie gekregen van biologisch materiaal (adem/speeksel) en bevat ook informatie over iemands fysiologische staat (het al dan niet onder invloed zijn). Niet relevant is of het iets zegt over de gezondheid van de persoon.

Een uitslag van een alcohol- en/of drugstest is dus een gezondheidsgegeven. Slechts in de limitatief in de AVG opgesomde gevallen is het toegestaan om gezondheidsgegevens (en dus ook het resultaat van alcohol- en/of drugstesten) te verwerken. Voor situaties waarin het niet direct om iemands eigen gezondheid gaat, kan dat eigenlijk alleen als daarvoor door de betreffende persoon uitdrukkelijk toestemming is gegeven of al voor de verwerking een uitdrukkelijke wettelijke basis bestaat. Een wettelijke basis is bijvoorbeeld de Wet luchtvaart



Anna Kalatozova is
advocaat Arbeidsrecht
bij Nysingh Advocaten &
notarissen

die voorschrijft dat piloten binnen tien uur voorafgaand aan het verrichten van werkzaamheden aan boord geen alcoholhoudende drank mogen gebruiken hetgeen uit een adem- of bloedtest zou kunnen blijken.

Beperkt wettelijke grondslagen

Toestemming van een werknemer is - in een arbeidsrelatie - zelden een geldige verwerkingsgrond, omdat de werknemer die niet in vrijheid kan geven nu hij/zij zich in een afhankelijk positie van zijn werkgever bevindt en zich niet vrij voelt in de keuze om wel of geen toestemming te geven. Er zijn in het arbeidsrecht maar zeer beperkt wettelijke grondslagen voor het verwerken van gezondheidsgegevens wat betreft personeel. Een werkgever mag eigenlijk alleen gegevens verwerken die noodzakelijk zijn voor de re-integratie en begeleiding van zieke werknemers. Deze informatie beperkt zich in beginsel vaak tot het telefoonnummer waarop de werknemer bereikbaar is, het verpleegadres van de werknemer en de verwachte duur van het verzuim. Voor het afnemen van een drugs- en/of alcoholtest bestaat in het arbeidsrecht geen wettelijke basis. De mogelijkheden voor een onderwijsinstelling om een dergelijke test af te nemen bij personeel zijn er dus eigenlijk niet, zelfs niet als er een (sterk) vermoeden is van gebruik van alcohol en/of drugs. Bestaat het vermoeden dat een werknemer onder invloed op het werk is verschenen, dat zit er niets anders op dan die persoon daarop aan te spreken en vervolgens naar huis te sturen. Bij een vermoeden van verslaving is het advies om de bedrijfsarts in te schakelen.

Voorwaarden

Ook de onderwijswetgeving biedt geen wettelijke grondslag voor het afnemen van alcohol- of drugstesten bij studenten/deelnemers/leerlingen. Voor studenten/deelnemers/leerlingen zou toestemming in theorie wel een grondslag kunnen zijn. Het nadeel van toestemming is echter dat die toestemming geweigerd kan worden. Ook kun je je afvragen in hoeverre toestemming vrijwillig gegeven wordt als er aan het niet geven van de toestemming consequenties worden verbonden (bijvoorbeeld dat je niet mee mag op excursie). De toestemming moet in het kader van de AVG aan vier voorwaarden voldoen, te weten:

- Als de leerling/student jonger is dan 16 dienen de wettelijke vertegenwoordigers toestemming te geven.
- De toestemming moet vrij en niet onder druk gegeven zijn en ondubbelzinnig zijn. De onderwijsinstelling mag niet uitgaan van het principe 'wie zwijgt, stemt toe'.
- De wettelijk vertegenwoordigers en studenten moeten goed zijn geïnformeerd over waar zij toestemming voor geven.
- Er is toestemming gevraagd voor een specifieke verwerking en een specifiek doel.

In toestemmingsverklaringen voor het afnemen van testen moet worden omschreven onder welke omstan-

digheden een dergelijke test kan en mag worden afgenomen. Testen mogen niet willekeurig worden afgenomen, maar alleen bij een redelijk vermoeden van drugs- en alcoholgebruik. Het is verstandig dergelijke testen door een externe controleur te laten afnemen. Let wel, een toestemming kan altijd weer worden ingetrokken, hetgeen betekent dat de verwerkingsgrond vervalt en de onderwijsinstelling dus vanaf dat moment de testgegevens moet verwijderen.

De praktijk

Wat betekent dit voor de praktijk? De onderwijsinstelling moet de veiligheid van haar studenten (en medewerkers) waarborgen. Een alcohol- en drugsbeleid is daar onderdeel van. Voorlichting, preventie, handhaving en het opleggen van sancties bij overtreding zijn daarbij de sleutelwoorden. In het beleid worden idealiter regels gesteld aan het gebruik van alcohol en drugs onder school- en werktijd, tijdens schoolfeesten en (vrijwillige) excursies en reisesjes zowel onder als buiten school(tijd). Onder meer vanwege de op de onderwijsinstelling rustende zorgplicht. Het is echter zeer de vraag in hoeverre het voor onderwijsinstellingen mogelijk is om alcohol- en drugstesten te verplichten. De AVG biedt daar weinig tot geen ruimte voor. Dat zou ertoe kunnen leiden dat een alcohol- en drugsbeleid lastig te handhaven is. Een oplossing daarvoor kan zijn het voeren van een algemeen verbod op gebruik van alcohol en drugs tijdens alle schoolaangelegenheden en zerotolerancebeleid. Op het moment dat het gebruik van bijvoorbeeld alcohol helemaal niet is toegestaan, wordt discussie over de hoeveelheid te genieten alcohol voorkomen en is een test niet meer nodig. De enkele vaststelling dat iemand gedronken heeft, levert overtreding van het beleid op en kan dan leiden tot het opleggen van een sanctie. Omdat studenten, personeelsleden en begeleiders pas echt kunnen worden aangesproken op hun gedrag en een overtreding pas kan worden bestraft als daar duidelijke regels aan ten grondslag liggen en deze regels kenbaar zijn, is het hebben van beleid in elk geval nuttig en noodzakelijk. Een stevig sanctieprotocol heeft daarbij een de afschrikwekkende werking die bijdraagt aan het voorkomen van overtreding en het waarborgen van de veiligheid.

Medezeggenschapsraad

Tot slot een opmerking over de Medezeggenschapsorganen die iedere onderwijsinstelling hoort te hebben. De MR en OR hebben op een aantal onderwerpen een instemmingsrecht (art. 10 Wms en art. 27 WOR). Het instemmingsrecht geldt onder meer voor het invoeren (of wijzigen) van een alcohol- en drugsbeleid. Overigens lijkt het in alle gevallen aan te raden om medezeggenschapsorganen bij dit thema te betrekken. Dat draagt bij aan draagvlak en acceptatie onder de medewerkers en leerlingen. Kortom, betrek bij het invoeren of wijzigen van een alcohol- en drugsbeleid tijdig de medezeggenschapsorganen.