

## **Alcohol op het werk: mag werkgever<sup>1</sup> bloedproef gebruiken om dronkenschap of alcoholintoxicatie aan te tonen?**

*Er is de laatste tijd wat te doen geweest rond het al of niet afnemen van een ademtest voor alcoholcontrole door de werkgever. Wat mag de werkgever nu precies? Hoe kan hij het bewijs leveren dat een werknemer dronken of alcoholverslaafd is? Alcohol op het werk omvat immers meer dan alleen maar dronkenschap. Er is dronkenschap en er is alcoholintoxicatie. Er is ook de vraag of het geoorloofd is om alcoholische dranken te nuttigen op het werk. Mag de werkgever dat gedogen of moet hij het verbieden? Wij gingen alles nog eens na.*

### **1. Alcoholintoxicatie en dronkenschap zijn niet hetzelfde**

Voor een goed begrip: alcoholintoxicatie en dronkenschap zijn niet hetzelfde. Alcoholintoxicatie is een objectief gegeven. Het heeft betrekking op een welbepaald percentage alcohol in het bloed en kan via een bloedproef worden vastgesteld. Vanaf een bepaalde hoeveelheid stelt de wetgever trouwens straffen op het zich voortbewegen in het verkeer<sup>2</sup>. Dat betekent echter niet dat iemand die een (strafbaar) promille gehalte in het bloed heeft, meteen dronken is. Omgekeerd is het ook best mogelijk dat iemand dronken is, zonder reeds aan dat strafbare gehalte te reiken. Dronkenschap is dan ook een subjectief gegeven. Volgens het Hof van Cassatie is een dronken persoon iemand die "uiterlijke kentekenen of symptomen vertoont die erop wijzen dat hij zich derwijze onder de invloed van drank bevindt dat hij over de aanhoudende beheersing van zijn daden niet meer beschikt zonder daarom nochtans noodzakelijk het bewustzijn ervan verloren te hebben"<sup>3</sup>. Het kan dus best zijn dat iemand geïntoxiceerd is zonder dat de werkgever daar veel van merkt. Het bewijs daarvan is veel moeilijker te leveren dan van de dronkenschap. Bij dronkenschap gaat het immers om uiterlijk waarneembare gedragingen. Ze mag door alle middelen van recht worden bewezen, dus ook door getuigen. Intoxicatie daarentegen kan moeilijk door getuigen worden bepaald, daar het om een medisch begrip gaat over de precieze waarden van alcohol in het bloed.

### **2. Dronken werknemer of geïntoxiceerde werknemer principeel verbod om de werknemer te verplichten een adem- of bloedtest te ondergaan**

De werkgever die geconfronteerd wordt met dronkenschap of alcoholintoxicatie op het werk, moet de nodige maatregelen nemen ter voorkoming van alcoholmisbruik. Daartoe is hij wettelijk verplicht. We komen hierop later terug. Wat kan of moet de werkgever nu doen in een acute situatie? Vooraleer hij overgaat tot maatregelen is er een nog veel fundamentele vraag: hoe kan hij de dronkenschap of intoxicatie vaststellen en bewijzen?

Dronkenschap is uiterlijk waarneembaar. De werkgever of dienstchef die geconfronteerd wordt met een werknemer onder invloed kan zelf de uiterlijke kenmerken daarvan vaststellen. Precies omdat getuigenbewijs in deze is toegelaten, kan hij er ook andere personeelsleden bij halen. Zij kunnen op hun beurt zien dat de persoon in kwestie onder invloed is<sup>4</sup>.

Het is veel moeilijker wanneer het gaat om alcoholintoxicatie. Mag de werkgever die een vermoeden heeft dat één van zijn werknemers geïntoxiceerd is, hem of haar op grond van dat vermoeden verplichten een bloedtest (of in geval van drugs, een urinetest) te laten ondergaan? Kan de werkgever zich hiervoor beroepen op de normale gezagsrelatie tussen werknemer en werkgever? Het gaat hier immers niet om uiterlijk waarneembare gedragingen waarbij de betrokkene tijdelijk de beheersing van zijn daden verliest. De geïntoxiceerde werknemer zal waarschijnlijk veel minder opvallen en zich vrij behoorlijk van zijn taak kwijten. Toch kan de werkgever dit niet

---

<sup>1</sup> Met werkgever wordt uiteraard de gemeente bedoeld. Zoals bekend werken daar niet alleen ambtenaren, maar ook werknemers tewerk gesteld met een arbeidsovereenkomst. Het onderstaande artikel viseert de beide categorieën van personeelsleden.

<sup>2</sup> Art. 34 Wet betreffende de politie over het wegverkeer, K.B. 16 maart 1968.

<sup>3</sup> Cass. 18 januari 1954, *Pas*; 1954, I, 429; Cass. 16 februari 1971, *Arr.Cass.*, 1971, 581.

<sup>4</sup> R.v.St., 11 februari 1982, nr. 22.008, Claeys.

zo laten<sup>5</sup>. Afgezien van het feit dat een werkgever die met meer dan 0,5 ‰ geïntoxiceerd is, niet met een voertuig op de weg kan, doet een dergelijk gedrag afbreuk aan de waardigheid van de dienst. Dat geldt eens te meer als het laakbare gedrag regelmatig voorkomt. Uiteraard mag ook hier geen zin voor nuance ontbreken. Minieme waarden die ook nog tot een eenmalig feit terug te voeren zijn, kunnen niet op dezelfde manier beoordeeld worden.

Het is echter helemaal niet evident om wat te doen aan de toestand van regelmatige intoxicatie. Als er niets op het werk van het personeelslid aan te merken valt, zal het zeer moeilijk zijn om disciplinaire maatregelen te treffen op grond van een vermoede alcoholverslaving. Er moet namelijk een bewijs geleverd worden van de alcoholintoxicatie en vooral van het onaanvaardbare gehalte en het regelmatige karakter ervan. De enige manier om dat gehalte exact na te gaan is een bloedproef.

Een bloedproef is een proef die de fysieke integriteit van de persoon aantast. Die fysieke integriteit valt onder de regels van de bescherming van de privacy<sup>6</sup>. Artikel 8 E.V.R.M. garandeert het recht op eerbiediging van het privé-leven. Dat recht houdt in dat de werknemer beschermd wordt tegen een aantasting van de fysieke integriteit. Hieruit volgt dat de werkgever de werknemer niet zo maar kan verplichten een bloedproef te ondergaan, tenzij er een wettelijke basis voorhanden is. In arbeidsrechtelijke verhouding wordt die verschaft door de regels van het A.R.A.B.<sup>7</sup>. Buiten de gevallen toegelaten door het A.R.A.B. kan er geen medisch onderzoek of bloedproef worden afgenomen<sup>8</sup>. Het is dus niet zo dat het voor de werkgever geheel verboden is om bloedproeven te verplichten. Alleen zijn ze niet in alle omstandigheden toegelaten. Voor de arbeidsrechtbank of de Raad van State zullen de resultaten verkregen door een niet toegelaten bloedproef geen geldig bewijs vormen<sup>9</sup>.

Dit lijkt op het eerste zicht logisch, maar de praktijk wijst uit deze problematiek niet altijd even gemakkelijk hanteerbaar is. Zo mag de bloedproef afgenomen in het kader van de wetten op het wegverkeer niet worden aangewend door de werkgever. Die bloedproef geldt immers enkel in verkeerszaken, ook al was de werknemer net voor rekening van de werkgever en tijdens de werkuren aan het rijden. De werkgever die wil sanctioneren, zal zich daarom niet op het resultaat van de bloedproef baseren, maar op alle andere elementen die met deze alcoholintoxicatie samenhangen<sup>10</sup>.

Uiteraard belet niets dat de werkgever zijn werknemer vraagt om een bloedproef te ondergaan. Als de betrokkene zijn toestemming verleent, dan spreekt men niet langer over een aantasting van de fysieke integriteit

---

<sup>5</sup> VAN EECKHOUTTE en PLETS zijn een andere mening toegedaan. In hun artikel "*Alcohol en drugs op de arbeidsplaats: een zichtbaar taboe?*" stellen zij dat het weinig zin heeft voor de werkgever om een geïntoxiceerde werknemer te testen. Hij blijft immers over een "*volledige en aanhoudende beheersing van zijn daden [...] beschikken, zal normaal functioneren en in de regel geen merkbaar gevaar opleveren voor zichzelf of zijn omgeving. Zijn staat van alcohol- of drugintoxicatie is op zichzelf geen element dat de werkgever tot maatregelen noopt of diens aansprakelijkheid in het gedrang kan brengen, zelfs niet als de intoxicatie de in het verkeer strafbare grens van 0,5 promille overschrijdt. [...] Uit deze beschouwingen alleen al volgt dat het voor de werkgever weinig of geen zin heeft te trachten vast te stellen of de werknemer al dan niet geïntoxiceerd is en, zo ja, in welke mate. Deze vaststelling zou hem immers weinig vooruithelpen.*" Dit lijkt een gevaarlijke gedachtegang. Wij kunnen deze zienswijze niet delen. Een gemeente is nu eenmaal een dienst voor de bevolking. Die bevolking moet in die dienst vertrouwen kunnen hebben. De werkgever mag er dan ook van uitgaan dat zijn werknemers zich onberispelijk gedragen. Een geïntoxiceerde werknemer stelt een handeling die afbreuk doet aan de waardigheid van zijn ambt. VAN EECKHOUTTE, W. en PLETS, I., "*Alcohol en drugs op de arbeidsplaats: een zichtbaar taboe?*", *Soc. Kron.*, 2000, p. 572.

<sup>6</sup> HENDRICKX, F., *Privacy en arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1999, p. 11, nr.27. Privacy wordt beschermd door zowel nationale als internationale regels: art. 22 G.W., art. 8 Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, B.S., 19 augustus 1988, art. 17 Internationaal Verdrag voor Burgerlijke en Politieke rechten, B.S., 6 juli 1983, Wet 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, B.S. 18 maart 1993.

<sup>7</sup> Voor de contractuele werknemers ook nog door art. 31, § 3, eerste lid Wet 3 juli 1978 Arbeidsovereenkomsten (WAO).

<sup>8</sup> R.v.St., 27 oktober 2005, nr. 150.861

<sup>9</sup> R.v.St., 27 oktober 2005, nr. 150.861, VAN EECKHOUTTE, W. en PLETS, I., *o.c.*, p. 573, VERBRUGGEN, J., "*Alcohol- en drugtesten op de werkvloer*", *Or.*, 107.

<sup>10</sup> VERBRUGGEN, J., *o.c.*, p. 107, nr. 15, R.v.St., 16 december 1998, nr. 77.688, Hubert, R.v.St., 16 december 1998, nr. 77.690, Rosimont.

van de werknemer<sup>11</sup>. Het is echter zeer de vraag of die toestemming op voorhand contractueel, via arbeidsreglement of via statutaire bepalingen kan worden bedongen<sup>12</sup>. Ook stelt zich de vraag welke gevolgtrekking de werkgever aan een weigering mag hechten<sup>13</sup>. Het lijkt ons zeer moeilijk om uit een weigering een ongeoorloofd gehalte aan alcoholintoxicatie af te leiden. Veel zal afhangen van de begeleidende omstandigheden waarin de weigering werd gegeven.

### 3. Welke geneesheer?

Zelfs met instemming van het betrokken personeelslid blijft de vraag wie gewettigd is om een bloedtest af te nemen. Het is niet duidelijk of buiten de wettelijk bepaalde gevallen zoals bepaald in het A.R.A.B. de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer wel mag overgaan tot een bloedproef. De arbeidsgeneesheer mag maar in het kader van arbeidspreventie een bloedstaal nemen. Aangezien hij onafhankelijk is tegenover de werkgever, heeft hij zelfs het recht om te weigeren een bloedstaal te nemen dat zal dienen voor een eventuele sanctie. Het sanctiebeleid behoort namelijk helemaal niet tot zijn taak. Er zou dan immers geen sprake meer zijn van de wettelijke garantie<sup>14</sup> van volle onafhankelijkheid van de geneesheer. Hij kan dus niet worden geroepen in een dergelijke situatie<sup>15</sup>. Het lijkt voor de hand te liggen dat wanneer het niet mogelijk is om een beroep te doen op de arbeidsgeneesheer, de controlearts<sup>16</sup> wordt ingeschakeld. Maar ook de rol van de controlearts is beperkt: de controlearts is een door de werkgever gemachtigd en betaalde arts. Hij oefent zijn opdracht uit met het oog op het vaststellen van de arbeidsongeschiktheid. Volgens de wet bestaat die erin na te gaan of de werknemer daadwerkelijk arbeidsongeschikt is en vast te stellen wat de vermoedelijke duur ervan zal zijn. Zolang de werknemer echter niet arbeidsongeschikt is, kan hij niet door de controlearts worden gecontroleerd. Ten slotte rest de werkgever nog de "gewone" geneesheer, maar het is eveneens twijfelachtig of de werkgever op hem een beroep zou kunnen doen. Voor hem geldt namelijk ook het beroepsgeheim. Dit impliceert dat zelfs wanneer de bloedproef wordt genomen met instemming van het personeelslid, de geneesheer hierdoor nog niet gerechtigd is om de resultaten mee te delen aan de werkgever. De werkgever heeft met die oplossing evenmin een geldig bewijs om de overmatige graad van alcoholintoxicatie aan te tonen.

De Orde van Geneesheren is trouwens formeel: de geneesheer moet zijn beroepsgeheim in alle omstandigheden bewaren. Volgens de Orde van Geneesheren omvat dat beroepsgeheim alles wat de geneesheer weet ten gevolge van onderzoeken of van door hem gedane of aangevraagde navorsingen of van wat hij heeft vastgesteld<sup>17</sup>. De enige uitzondering die op dat beroepsgeheim mag worden gemaakt, is de mededeling of een werknemer al of niet arbeidsongeschikt is<sup>18</sup>. Het beroepsgeheim is weliswaar vrij ruim van draagwijdte, maar niettemin vallen materiële omstandigheden, zoals de weigering om de controlegeneesheer binnen te laten niet onder de notie "medisch beroepsgeheim"<sup>19</sup>. Het is nochtans niet duidelijk of het tot de bevoegdheid of de taak van de controlegeneesheer behoort om die begeleidende omstandigheden te melden aan de werkgever<sup>20</sup>.

---

<sup>11</sup> VAN EECKHOUTTE, W. en PLETS, I., *o.c.*, p. 573; MAIRY, C., *L'ivresse au travail: que faire?*, *Or.*, 2002, 159 – 161, MARIQUE, S., *Alcoolisme au travail*, *Mouv. Comm.*, 1996, p. 87, R.v.St., 27 oktober 2005, nr. 150.861, *Rev. Rég. Dr.*, 2006, p. 289 met noot.

<sup>12</sup> VERBRUGGEN, J., *o.c.*, p. 107, nr. 15. Volgens de auteur is het mogelijk om een verplichting in te schrijven in het arbeidsreglement, waarbij de betrokkene echter de mogelijkheid krijgt om te weigeren. Nog volgens de auteur mag er aan die weigering dan geen gevolgtrekking worden gekoppeld.

<sup>13</sup> VAN EECKHOUTTE, W. en PLETS, I., *o.c.*, p. 573. De auteurs maken de vergelijking met de weigering om een lichamelijk onderzoek te ondergaan waardoor het vaderschap kan worden nagegaan. Volgens rechtspraak van het Hof van Cassatie kan de weigering om een bloedproef te ondergaan het feitelijke vermoeden van vaderschap opleveren, wanneer die onrechtmatig werd gegeven en in samenloop met andere elementen. De auteurs wijzen er evenwel op dat de grootste voorzichtigheid aan de dag moet worden gelegd bij een weigering om een bloedproef te laten ondergaan. Ze zijn eveneens de mening toegedaan dat men zal moeten kijken naar het geheel van omstandigheden waarin de weigering gebeurde.

<sup>14</sup> Art. 114 A.R.A.B.

<sup>15</sup> De Orde van Geneesheren verzet zich tegen een dergelijke medewerking. *Zie* VERBRUGGEN, J., *o.c.*, p. 110.

<sup>16</sup> Art. 31, § 3 WAO

<sup>17</sup> Titel II, Hoofdstuk V, "Beroepsgeheim van de geneesheer", Code van Geneeskundige Plichtenleer, Nationale Raad van Orde der Geneesheren.

<sup>18</sup> Art. 31, § 2, vierde lid WAO; Arbrb. Antwerpen, 27 november 1984, *R.W.*, 1985-86, p. 1231; Luik,

<sup>19</sup> HAAGDORENS, J., noot onder Arbrb. Antwerpen, 27 november 1984, *R.W.*, 1985-86, p. 1233.

<sup>20</sup> *Id.*, "[B]elangrijk feitmateriaal dikwijls door de rechtbanken verworpen wordt omdat het verworpen werd buiten de gegeven opdracht, wat een gelijkstelling met de verbreking van het beroepsgeheim betekent."

Uit het bovenstaande blijkt dat het bijzonder moeilijk is om een geïntoxiceerde werknemer te sanctioneren op grond van de alcoholintoxicatie. Als werkgever is het zo goed als onmogelijk om de graad van de intoxicatie te weten te komen, tenzij het personeelslid die zelf al zou meedelen. Als de werkgever een werknemer die lijdt onder een alcoholverslaving wil disciplineren, zal hij zich moeten baseren op andere feitelijkheden die gepaard gaan met de alcoholverslaving, zoals het niet meer nauwgezet uitvoeren van de hem toevertrouwde opdracht, te laat komen, afwezigheden ...

Bij de dronken werknemer daarentegen is het makkelijker om een disciplinaire maatregel te verantwoorden. Bij de dronkenschap gaat het namelijk om uiterlijk waarneembare gedragingen, die een ingrijpen rechtvaardigen. De werknemer in dronken toestand begaat een fout<sup>21</sup>. Het is trouwens raadzaam om als werkgever de dronken werknemer in de mate van het mogelijke te isoleren of naar huis te sturen<sup>22</sup>. Hij is immers tijdelijk arbeidsongeschikt. In dat geval kan de werkgever trouwens wel de controlegeneesheer erbij roepen. Die zal weliswaar enkel de arbeidsongeschiktheid kunnen vaststellen en de duur ervan meedelen aan de werkgever, zonder gewag te mogen maken van de dronkenschap als mogelijke. Die vaststelling van arbeidsongeschiktheid volstaat echter en kan later wel dienen als basis om disciplinaire maatregelen te nemen.

Voor de statutaire personeelsleden zullen tuchtmaatregelen worden genomen. Voor het personeelslid met arbeidsovereenkomst kan eventueel een ontslag om dringende reden worden overwogen. Het ontslag om dringende reden is wel de zwaarst mogelijke sanctie. Uit de rechtspraak blijkt dan ook dat de dringende reden niet wordt aanvaard als het bij een eenmalig feit blijft. In de meeste gevallen zal de rechter nagaan of de werkgever het personeelslid in het verleden reeds verwittigd heeft voor zijn laakbaar gedrag<sup>23</sup>. Is dat niet het geval, dan betreft het weliswaar een fout, zonder dat ze een ontslag om dringende reden rechtvaardigt<sup>24</sup>. *Mutatis mutandis* geldt die redenering ook voor de vastbenoemde ambtenaren: een eenmalig feit vergt niet de zwaarste tuchtmaatregel.

Personeelsleden van de gemeente die in aanraking komen met het publiek, kunnen zich bovendien nog schuldig maken aan het misdrijf openbare dronkenschap<sup>25</sup>. In de Besluitwet komt er geen definitie voor van openbare dronkenschap, zodat men volgens het Hof van Cassatie de "*staat van dronkenschap*" in de gewone zin van het woord moet verstaan. Zoals hoger beschreven komt dat erop neer dat een persoon zodanig onder de invloed van drank is, dat hij zijn daden niet meer blijvend beheerst<sup>26</sup>.

#### 4. Wie kan er wel aan een bloedproef worden onderworpen?

In sommige gevallen kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer toch controleren op alcohol. Het A.R.A.B. bepaalt welke categorieën van personen moeten worden onderworpen aan een voorafgaandelijk geneeskundig onderzoek bij het aannemen van een functie. Dat is het geval bij de aanwerving van werknemers die een veiligheidspost bekleden<sup>27</sup>. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer is gehouden om eventuele contra-indicaties

---

<sup>21</sup> *Vr. en Antw.*, Kamer, 1996 – 1997, 22 april 1996, 9516 (Vr. nr. 148 LAHAYE), "*De tuchtsoeverheid [...] kan [...] volstaan met de vaststelling dat de betrokkene zoveel gedronken had dat de dienst erdoor werd verstoord.*" R.v.St., Didier, nr. 16.221, 31 januari 1974, "*Overwegende dat verzoeker niet betwist dat hij meermaals in staat van dronkenschap zijn dienst [...] had waargenomen, dat dit feit en de onbetrouwbaarheid van de resultaten van zijn medische arbeid die daaruit noodzakelijk voortvloeide en door zijn collega's werd vastgesteld, voldoende waren om de tuchtstraf te verantwoorden.*" R.v.St., 11 februari 1982, nr. 22008, Claeys.

<sup>22</sup> Het spreekt vanzelf dat de werknemer die in zodanig besonken toestand is, dat hij niet meer op eigen kracht naar huis kan, onder begeleiding wordt thuisgebracht. Uit voorzichtigheid zal de werkgever erover waken dat de dronken werknemer niet met zijn voertuig huiswaarts keert. De dronken toestand verandert niets aan het feit dat als er zich een ongeval voordoet op weg naar huis, het gaat om een arbeidsongeval. "*De werknemer die overlijdt als gevolg van een letsel opgelopen door een aanrijding op de weg naar of van het werk, wordt vermoed door een arbeidsongeval te zijn omgekomen, ook al is de aanrijding veroorzaakt door de alcoholintoxicatie van de getroffene*". Cass, 24 oktober 1988, *Pas.*, 1989, I., 197.

<sup>23</sup> Arbh. Brussel, 10 maart 1992, *Bull. V.B.*, 1992/12, 94.

<sup>24</sup> Arbrb. Bergen, 15 februari 1990, *J.T.T.* 1990, 447. Arbh. Bergen, 15 september 1987, *J.T.T.*, 1988, 163; Arbh. Bergen 15 februari 1990, *J.T.T.*, 1190, 447; Arbh. Bergen, 15 september 1987, *J.T.T.*, 1988, 163. Uit de aangehaalde rechtspraak blijkt dat er rekening wordt gehouden met het eenmalige karakter van het feit, met de jaren anciënniteit van de werknemer of de onberispelijke staat van dienst ...

<sup>25</sup> Besluitwet van 14 november 1939.

<sup>26</sup> Cass., 16 februari 1971, *Arr. Cass.*, 1971, 581.

<sup>27</sup> Art. 124, § 1 A.R.A.B.

over de aan te nemen functie op te sporen. In dat kader mag de arbeidsgeneesheer onderzoeken of er indicaties zijn voor een alcoholverslaving. De arbeidsgeneesheer moet de persoon geschikt of ongeschikt verklaren voor de functie. Ook hier is hij gebonden aan het beroepsgeheim: volgens het A.R.A.B. mag hij enkel de geschiktheid of de ongeschiktheid verklaren, zonder de diagnose<sup>28</sup>. Tegen de beoordeling van de arbeidsgeneesheer is geen beroep mogelijk<sup>29</sup>. Buiten die categorieën bepaald in het A.R.A.B. is het niet mogelijk om een dergelijk geneeskundig onderzoek uit te voeren in die zin dat wanneer de vraag uitgaat van de werkgever, hij zich niet kan beperken tot één enkele werknemer. Het bijkomende onderzoek is alleen mogelijk voor een hele categorie en dan nog maar als dat in verhouding staat tot de noodzaak voor het uitoefenen van de beoogde functie<sup>30</sup>.

## 5. Alcohol op de werkvloer *geen absoluut verbod*

De wet verbiedt niet uitdrukkelijk dat alcohol op het werk verboden is. De werkgever kan nochtans wel verbieden dat er alcoholische dranken op de werkvloer zijn. Hierin wordt hij gesteund door de bepalingen uit het A.R.A.B. Artikel 99 A.R.A.B. verbiedt het binnenbrengen in het arbeidsmilieu van alcoholische dranken met meer dan 6 % volume alcohol. Het verbod rust in de eerste plaats op de werkgever. De werkgever mag zelf geen alcohol van meer dan 6 % binnenbrengen. Strikt genomen mag hij dan ook geen alcohol met een hogere waarde toelaten in de kantine, want volgens het A.R.A.B. geldt het verbod eveneens voor de "bijhorigheden"<sup>31</sup>. Het verbod slaat enkel op de werkgever of zijn lasthebbers en bovendien enkel op een actieve daad<sup>32</sup>. De werkgever is niet strafbaar als hij niet controleert of zijn werknemers sterke drank binnenbrengen. De werknemer die persoonlijk voor zijn gerief zorgt, valt evenmin onder de strafbepalingen. Het verbod geldt evenmin voor het verbruik van de alcoholhoudende dranken.

Nu mag de werkgever altijd strenger zijn dan hetgeen er in het A.R.A.B. wordt bepaald. Niets belet hem om in het statuut en het arbeidsreglement een algemeen verbod op te leggen. Het is trouwens raadzaam om dat te doen, want de werkgever is verplicht om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving<sup>33</sup>. De werkgever moet er dus voor zorgen dat risico's worden voorkomen of bestreden worden aan de bron<sup>34</sup>. Als hij drankmisbruik ontdekt dat van aard is een gevaar op te leveren voor de werknemer zelf of anderen, is hij verplicht om op te treden. Hij moet ervoor zorgen dat de andere werknemers in behoorlijke omstandigheden hun werk kunnen verrichten. Hij zou immers strafrechtelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld, als de dronken werknemer een ongeval veroorzaakt dat lichamelijk letsel of zelfs de dood met zich zou brengen<sup>35</sup> en er zou blijken dat de werkgever niets aan de situatie gedaan heeft.

## 6. Besluit

Alcohol op het werk is een probleem met vele facetten. Als de werkgever geconfronteerd wordt met een dronken werknemer, moet hij de gepaste maatregelen nemen. Vooreerst omdat het dronken personeelslid een gevaar voor zichzelf of zijn collega's vormt; daarnaast kan de werkgever een zodanig gedrag niet tolereren omwille van het feit dat het hier gaat om een openbare dienst. De waardigheid van het ambt moet gevrijwaard blijven. Ten slotte rust er op de werkgever de plicht om preventief op te treden. De situatie is veel moeilijker als het gaat om een werknemer die niet dronken maar geïntoxiceerd is al of niet ten gevolge van een alcoholverslaving. Uit het bovenstaande is immers gebleken dat het maar zeer zelden mogelijk is om daar het bewijs van te leveren. Een tuchtsanctie die enkel op die alcoholintoxicatie gebaseerd is, zal in de regel niet voldoende zijn<sup>36</sup>. De betrokkene

<sup>28</sup> Art. 146bis, 1, vierde lid A.R.A.B.

<sup>29</sup> Art. 146bis, § 3, A.R.A.B.

<sup>30</sup> VERBRUGGEN, J., *o.c.*, p. 109, nr. 25.

<sup>31</sup> Een kantine of bedrijfsrestaurant valt onder die bepaling. Niettemin wordt er door VAN EECKHOUTTE en PLETS op gewezen dat: "[p]raktisch mag duidelijk zijn dat op grond van artikel 99 van het A.R.A.B. nooit wordt vervolgd, ook al miskennen tal van werkgevers het voorschrift van de bepaling, vooral in hun eigen kantoren, die van het leidinggevende personeel en in de kantines en bedrijfsrestaurants.", *o.c.*, 571.

<sup>32</sup> VAN HEUVERSWYN, K., Alcoholgebruik op het werk: wat mag en wat niet?, *Focus*, juni 2004, p. 14.

<sup>33</sup> Die verplichting spruit voort uit de algemene zorgvuldigheidsverplichting, de bepalingen van de WAO (art. 20, § 2) en de Wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij hun werk, *B.S.*, 18 september 1996 (Welzijnswet).

<sup>34</sup> Art. 5 Welzijnswet. VERBRUGGEN spreekt van de "duty of care", VERBRUGGEN, J., *o.c.*, inleiding.

<sup>35</sup> Art. 418 Sw.

<sup>36</sup> R.v.St., 29 april 1998, nr. 73.352, Willekens.

in kwestie voert soms ter verdediging aan dat de verslaving inmiddels van pathologische aard is<sup>37</sup>. Het beste is om als werkgever naar de best mogelijke oplossing te zoeken. Een eenmalige dronkenschap zal evenmin voldoende zijn ter rechtvaardiging van een onmiddellijk ontslag. Het is aangewezen om na te denken over de gehele bedrijfscultuur inzake alcohol. Alcohol als probleem moeten bespreekbaar kunnen zijn. Disciplinaire maatregelen zullen dan ook maar mogelijk en zinvol zijn als ze passen in een ruimer preventiebeleid.

---

<sup>37</sup> R.v.St., 11 februari 1982, nr. 22.008, Claeys; RIGAUX, M., Alcohol- en druggebruik door de werknemer. Moeilijke grens tussen ontslag om dringende reden en schorsing wegens ziekte, *TRDr*, 1990, 183.