

Op 8 februari 2011 sprak de Politie rechtbank te Verviers voor het eerst een veroordeling uit tot installatie en gebruik van een alcoholslot⁽¹⁾. De uitspraak is gestoeld op recente wetgeving die een dergelijke maatregel mogelijk maakt. Ingebed in de verkeerswetgeving komt het alcoholslot zich ook aanbieden op de werkvloer. Via een omweg maakt het arbeidsrecht dus kennis met dit instrument. Met deze bijdrage lichten we de voornaamste gevolgen in sociaaljuridische context toe. Niet enkel de consequenties van het alcoholslot na rechterlijke uitspraak worden tegen het licht gehouden, ook andere mogelijke scenario's komen aan bod.

I. ALCOHOLSLOT: MEETINSTRUMENT EN PREVENTIEVE MAAT-REGEL

A. Alcoholslot: een blaastoestel met vergrendeling ...

Een alcoholslot⁽²⁾ omvat in essentie een ademtest en startonderbreker. De inrichting bestaat uit een in het voertuig gemonteerde handset waarmee de bestuurder een blaastest uitvoert. De bestuurder blaast een aantal seconden continu in een mondstuk, waarna het apparaat (vaak via een elektrochemische cel) de alcoholconcentratie (bv. aantal microgram alcohol per volume uitgedemde lucht) detecteert, kenbaar maakt en eventueel registreert. Meestal is het resultaat onmiddellijk af te lezen, bijvoorbeeld op een LCD-scherm of via een gekleurde LED. Het tweede luik is de startonderbreker die werkt in functie van het meetresultaat. Blijft het alcoholgehalte van de ademstaaft onder de vooraf ingestelde limiet, zal de bestuurder het voertuig probleemloos kunnen starten. Zoniet blokkeert het alcoholslot het startmechanisme en verhindert zo het besturen van het voertuig. Doorgaans beschikt het toestel over een digitaal geheugen waarin het «gebeurtenissen» opslaat (interactie tussen bestuurder en toestel zoals test- en meetresultaten, datum en tijdstip, enz.). Soms zijn die data ook exporteerbaar.

Technisch is de installatie in zowat ieder gemotoriseerd voertuig of industriële machine mogelijk. De toestellen zijn relatief frauderesistent. Manieren om het instrument te misleiden of meetresultaten technisch te manipuleren zijn doorgaans beperkt. Operationele sensoren controleren de lichaamstemperatuur en -vochtigheid, en beletten zo dat mechanische toestellen (zoals luchtpompen) de test zouden beïnvloeden. Vaak verlangt het toestel ook een «hertest» («rolling test») tijdens de autorit, nadat het voertuig succesvol werd gestart.

De voordelen van zo een systeem spreken voor zich. Het toestel leent zich tot een preventieve aanpak: het kan het plegen van een delict voorkomen en reduceert de kans op verkeersongevallen. De Europese Commissie wijst in dat verband op onderzoek sinds de jaren zestig, waaruit een rechtstreeks verband blijkt tussen de alcoholconcentratie in het bloed en het risico om bij een ongeval te worden betrokken⁽³⁾. Studies uit de Verenigde Staten en Canada zouden

aantonen dat de toepassing van alcoholsloten de kans op recidive met 40 tot 95 % reduceert⁽⁴⁾.

B. ... sinds kort wettelijk verankerd

1. Rechterlijke verplichting

Ook de beleidsmakers hebben deze technologische evolutie opgemerkt. Recent werd de gebeurlijke verplichting tot gebruik van een alcoholslot door particulieren ingelast in onze regelgeving. De wetgever bouwt verder op ervaring en pilootprojecten in andere Europese landen zoals Finland en Zweden⁽⁵⁾. Ingeschreven in een wet van 12 juli 2009⁽⁶⁾ kreeg het alcoholslot een vaste plaats in ons verkeersrecht. Een reeks koninklijke en ministeriële besluiten voeren de nieuwe wettelijke bepalingen uit.

Samengevat komt de wettelijke regeling op het volgende neer. Wanneer het vonnisgerecht bepaalde misdrijven gereleerd aan «rijden onder invloed» bewezen acht, kan het naast de hoofdstraf(fen) een alcoholslot verplicht stellen. Dat gebeurt door de geldigheid van het rijbewijs van de overtreder te beperken tot motorvoertuigen met alcoholslot⁽⁷⁾. De wet viseert volgende misdrijven⁽⁸⁾:

– het op een openbare plaats besturen van een voertuig (of een rijder, of het begeleiden van een bestuurder met het oog op scholing), wanneer een ademanalyse een alcoholgehalte van 0,35 milligram per liter uitgedemde alveolaire lucht meet of een bloedanalyse een alcoholconcentratie van ten minste 0,8 gram per liter bloed aangeeft;

– het op een openbare plaats besturen van een voertuig (of een rijder, of het begeleiden van een bestuurder met het oog op scholing), wanneer dit gedurende een bepaald tijdvak verboden is door een «positieve» ademtest en/of ademanalyse of na vaststelling van duidelijke tekenen van alcoholopname of dronkenschap (of van soortgelijke staat met name ten gevolge van het gebruik van drugs of van geneesmiddelen)⁽⁹⁾;

– het na een positieve ademtest en/of ademanalyse gedurende een bepaald tijdvak niet afgeven van het rijbewijs (of als zodanig geldend bewijs waarvan de persoon in kwestie houder is) of het ingehouden voertuig of rijder besturen⁽¹⁰⁾;

– weigering zich te onderwerpen aan een ademtest of ademanalyse, of weigering een bloedproef te laten nemen⁽¹¹⁾;

– het op een openbare plaats besturen van een voertuig (of een rijder, of het begeleiden van een bestuurder met het oog op scholing) in staat van dronkenschap (of in een soortgelijke staat met name door gebruik van drugs of van geneesmiddelen);

(*) «Ethylotest antidémarreur et véhicule de fonction: quelques questions juridiques» (n.d.l.r.).

(1) Zie L. LEMMENS, «Stappenplan voor opleggen alcoholslot vervolledigd», www.jura.be (consultatie 11 november 2011).

(2) Engels: *alcolock* (verkorting van *breath alcohol ignition interlock device*); Frans: *éthylotest antidémarreur*.

(3) Aanbev.Comm. nr. 2001/C, 17 januari 2001 betreffende het wettelijk toegestane alcoholpromillage voor bestuurders van motorvoertuigen, *Pb.C.* 14 februari 2001, afl. 48, 2.

(4) EUROPEAN TRANSPORT SAFETY COUNCIL, «Alcohol interlocks», ETCS fact sheet, June 2005, nr. 4, 1, www.etsc.eu/documents/Fact_Sheet_alcolocks.pdf (consultatie 11 november 2011).

(5) Verslag namens de commissie voor de infrastructuur, het verkeer en de overheidsbedrijven, uitgebracht door de heer R. DESEYN, *Parl.St.* Kamer 2008-09, nr. 1856/006, 4.

(6) Wet 12 juli 2009 tot wijziging van de wet betreffende de politie over het wegverkeer, gecoördineerd op 16 maart 1968, wat het invoeren van het alcoholslot betreft, *BS* 15 september 2009. De wet is op 1 oktober 2010 in werking getreden.

(7) Art. 37/1 eerste lid Wegverkeerswet.

(8) Respectievelijk art. 34 § 2, art. 35 en 36 Wegverkeerswet.

(9) Zie ter zake art. 60 Wegverkeerswet.

(10) Zie ter zake art. 61 Wegverkeerswet.

(11) Zie ter zake art. 59 § 1, 1° en 2°, en art. 60 § 3, 3° Wegverkeerswet.

– Het plegen van een van deze misdrijven in een periode van drie jaar na een eerdere veroordeling wegens overtreding van een van de corresponderende wettelijke bepalingen (wettelijke herhaling).

Voor deze misdrijven kent de regelgeving een scala aan hoofdstraf(fen) zoals geldboeten, een gevangenisstraf en het (tijdelijk of voorgoed) verval van het recht tot besturen van een motorvoertuig. De verplichting tot plaatsing en gebruik van een alcoholslot profileert zich dus als een mogelijke *bijkomende* maatregel en dus niet als substituut of alternatief voor de hoofdstraf. Evident heeft een alcoholslot maar zin wanneer de rechtbank geen definitief verval van het recht op het besturen van een motorvoertuig uitspreekt.

De beperking van geldigheid van het rijbewijs is in beginsel tijdelijk: de rechtbank kan de maatregel maar opleggen voor een periode van minimum één jaar en maximum vijf jaar. Toch biedt de wet de mogelijkheid om de maatregel voorgoed op te leggen.

2. Procedure en formaliteiten

Eenmaal het vonnis van de rechtbank definitief is, stuurt het openbaar ministerie een kennisgeving, inclusief afschrift, naar de veroordeelde⁽¹²⁾. Deze kennisgeving vormt het startschot van de procedure, maar is grotendeels informatief. Ze geeft bijvoorbeeld de te ondernemen stappen, termijnen en nuttige coördinaten op van betrokken instanties zoals de griffie, erkende vestigingen van omkaderingsinstellingen en erkende dienstcentra.

De veroordeelde stelt zich onmiddellijk in verbinding met een zelf gekozen erkende omkaderingsinstelling. Binnen veertien dagen na dit eerste contact vindt een inleidend begeleidingsgesprek plaats⁽¹³⁾. Tijdens dit gesprek overhandigt de veroordeelde het afschrift van de kennisgeving en krijgt hij toelichting over het «omkaderingsprogramma». Dat programma omvat onder meer (1) het bezit van een rijbewijs met code «112», (2) de verplichting tot installatie van een alcoholslot in elk motorvoertuig dat hij wenst te besturen tijdens de periode van beperkte geldigheid van zijn rijbewijs, (3) het volgen van een opleiding en begeleiding bij een erkende omkaderingsinstelling en (4) het periodiek laten downloaden van de registratie-eenheid van het alcoholslot door een erkend dienstencentrum⁽¹⁴⁾. De omkaderingsinstelling overhandigt de bestuurder ook een attest dat zich stevast in het bestuurde voertuig moet bevinden.

Tijdens dat inleidend gesprek – of minstens voorafgaand aan de effectieve installatie van het alcoholslot – volgt de bestuurder een opleiding over de gebruiksmodaliteiten van het alcoholslot. «Tegelijkertijd» volgt de betrokkene bij de omkaderingsinstelling een opleiding over de risico's en de gevolgen van het rijden onder invloed van alcohol en over de opbouw en afbraak van ademalcohol⁽¹⁵⁾.

De bestuurder beschikt over een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving door het openbaar ministerie om een alcoholslot te laten installeren in elk motorvoertuig dat hij wenst te besturen tijdens de periode waarin de geldigheid van zijn rijbewijs is beperkt⁽¹⁶⁾. De installatie mag enkel worden verzorgd door een door de Koning erkend dienstencentrum, vrij gekozen door de bestuurder. Het dienstencentrum brengt het toestel aan overeenkomstig de voorschriften van de constructeur van het motorvoertuig en de fabrikant van het alcoholslot, en controleert de werking ervan. Het alcoholslot moet namelijk voldoen aan een aantal reglementair vastgelegde kwalitatieve standaarden. Allereerst moet het toestel het starten van het motorvoertuig verhinderen wanneer het een alcoholconcentratie vaststelt van ten minste 0,09 milligram per liter uitgeademde alveolaire lucht⁽¹⁷⁾. Dat veronderstelt bepaalde technische garanties, zoals een modelgoedkeuring (maximum tien jaar geldig) en een aanvaardingsmerk na ijkproef en technische controle⁽¹⁸⁾. Na twaalf maanden of bij installatie van het slot in een ander motorvoertuig moet een herijk gebeuren. De omkaderingsinstelling ontvangt een ijkcertificaat.

Binnen diezelfde termijn van dertig dagen (of na het verstrijken van het rijverbod) deponeert de bestuurder zijn (huidig) rijbewijs ter griffie⁽¹⁹⁾. De griffier bezorgt de bestuurder op zijn beurt een attest om een rijbewijs aan te vragen waarvan de geldigheid is beperkt tot het besturen van motorvoertuigen uitgerust met een alcoholslot⁽²⁰⁾. De afgifte van het nieuwe rijbewijs verloopt via de geëigende procedure en gebeurt door de burgemeester of zijn gemachtigde van de gemeente waar de veroordeelde is ingeschreven of is vermeld in het bevolkings-, vreemdelingen- of wachtregister⁽²¹⁾. In ieder geval gaat de beperkte geldigheid van het rijbewijs in op de dertigste dag na de bovenvermelde kennisgeving door het openbaar ministerie, of de dag waarop de gebeurlijk vervallenverklarde bestuurder is hersteld in zijn recht tot sturen⁽²²⁾. Het rijbewijs vermeldt naast de betrokken categorieën motorvoertuigen ook de nationale codering «112 met alcoholslot»⁽²³⁾.

3. Begeleiding en controle. Succesvol afronden van het omkaderingsprogramma

Tussen de vierde en de achtste maand na de installatie van het toestel moet de bestuurder een vorming van drie uur volgen. Die vorming behandelt de ervaringen met het toestel, het gescheiden houden van rijden en drinken en de intenties en strategieën van de betrokkene om ook na de ver-

(12) Art. 2 KB 26 november 2010 betreffende de installatie van het alcoholslot en het omkaderingsprogramma, *BS* 9 december 2010 (hieronder verkort: KB Omkaderingsprogramma). Het OM stuurt ook een afschrift van de kennisgeving naar de burgemeester van de gemeente waar de veroordeelde is ingeschreven of vermeld in het bevolkings-, vreemdelingen- of wachtregister, met het oog op de latere formaliteiten in verband met het rijbewijs.

(13) Art. 5 KB Omkaderingsprogramma. Het OM kan deze termijn van veertien dagen verlengen indien de rechter tegelijkertijd en voor dezelfde categorieën van voertuigen het verval van het recht tot besturen van een motorvoertuig voor een minstens een maand heeft uitgesproken, voor zover aan de verplichtingen wordt voldaan vóór de vervallenverklarde bestuurder hersteld is in het recht tot sturen.

(14) Art. 61quinquies § 3 Wegverkeerswet en art. 3 KB Omkaderingsprogramma.

(15) Art. 6 eerste en derde lid KB Omkaderingsprogramma.

(16) Art. 7 § 1 KB Omkaderingsprogramma. Ook hier wordt de termijn van dertig dagen verlengd indien tegen de veroordeelde ook een rijverbod werd uitgesproken.

(17) Art. 61quinquies § 2 Wegverkeerswet. Het verslag aan de Koning bij het KB Omkaderingsprogramma (err. *BS* 11 februari 2011) verduidelijkt dat dit gelijk staat met 0,2 promille alcohol in het bloed.

(18) Zie art. 61sexies Wegverkeerswet en KB 26 november 2010 betreffende de technische specificaties van de alcoholsloten bedoeld in artikel 61sexies van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer, *BS* 9 december 2010 (hieronder verkort: KB Technische Specificaties).

(19) Art. 73/1 KB 23 maart 1998 betreffende het rijbewijs, *BS* 30 april 1998 (hieronder verkort: KB 23 maart 1998), ingevoegd door art. 2 KB 26 november 2010 tot wijziging van het KB van 23 maart 1998 betreffende het rijbewijs, *BS* 9 december 2010.

(20) Art. 73/2 KB 23 maart 1998. Zie ook: MB 26 november 2010 tot wijziging van het MB van 27 maart 1998 tot bepaling van de modellen van de documenten bedoeld in het KB van 23 maart 1998 betreffende het rijbewijs, *BS* 9 december 2010.

(21) Art. 7 en 17 KB 23 maart 1998.

(22) Art. 73/1 § 1 KB 23 maart 1998.

(23) Bijlage 7, II bij het KB 23 maart 1998.

wijdering van het toestel rijden en drinken gescheiden te houden⁽²⁴⁾.

Naast het inleidend gesprek en de opleiding evalueert de omkaderingsinstelling tweemaandelijks (eerste jaar na de veroordeling) en zesmaandelijks (na het eerste jaar) de wijze waarop de betrokkene deelneemt aan het programma. Wanneer nodig en minstens tweemaal per jaar vindt een individueel begeleidingsgesprek plaats bij de omkaderingsinstelling⁽²⁵⁾. Op het einde van het programma staat een afrondend gesprek gepland⁽²⁶⁾.

Ter voorbereiding van deze gesprekken baseert de omkaderingsinstelling zich op (digitale en gecodeerde) geregistreerde gegevens. Die gegevens worden door het erkende dienstencentrum gedownload uit de registratie-eenheid van het alcoholslot, vervolgens meegedeeld aan de omkaderingsinstelling en opgeslagen op een beveiligd informatica-instrument of online omgeving. Daarvoor moet de bestuurder of een derde zich op regelmatige tijdstippen (tweemaandelijks gedurende het eerste jaar, daarna zesmaandelijks) met het motorvoertuig aanbieden bij het dienstencentrum⁽²⁷⁾.

Wanneer de bestuurder het omkaderingsprogramma met vrucht afwerkt wendt hij zich tot het dienstencentrum die het toestel heeft geïnstalleerd. Dat gebeurt op uitnodiging van de omkaderingsinstelling. Het dienstencentrum verwijderd dan het alcoholslot uit het motorvoertuig (of -voertuigen), na voorafgaande toestemming van de omkaderingsinstelling. Deze voorwaarde wil verwijdering voor het einde van het omkaderingsprogramma zonder dat de omkaderingsinstelling daarvan op de hoogte zou zijn, vermijden. Het is zeker geen vrijbrief voor de omkaderingsinstelling om de duurtijd van de straf discretionair te verlengen of verkorten om een niet door de wetgever voorziene reden⁽²⁸⁾.

In ieder geval kan de bestuurder na het door de rechter uitgesproken tijdvak zijn «oude» rijbewijs opnieuw afhalen bij de griffie. De griffier neemt het rijbewijs met code 112 in ontvangst en stuurt het op zijn beurt door naar de burgemeester of zijn gemachtigde⁽²⁹⁾.

C. Introductie in professionele context. Probleemstelling

Één van de voorwaarden van het omkaderingsprogramma is de installatie van een alcoholslot in *elk* motorvoertuig dat de bestuurder wenst te besturen⁽³⁰⁾. Het alcoholslot is gekoppeld aan een individueel natuurlijk (strafrechtelijk verantwoordelijk) persoon, en niet aan een voertuig. Dat roept theoretische en praktische vragen op, waar ook de afdeling wetgeving van de Raad van State niet ongevoelig voor was. De Raad van State vroeg zich af «*of het vaststellen van een alcoholconcentratie per liter uitgeademde alveolaire lucht op een individuele basis niet kan leiden, ofwel tot talrijke praktische problemen, inzonderheid wanneer een bestuurder verschillende voertuigen bestuurt of een voertuig door verschillende bestuurders wordt bestuurd, ofwel tot het loutere verbod voor de betrokkene om enig ander voertuig te besturen dan het met een gekalibreerd «alcoholslot» uitgerust voertuig naargelang van de rechterlijke beslissing die op hem betrekking heeft»⁽³¹⁾. Ook de afzonderlijke limiet inzake alcoholconcentratie waarmee*

de veroordeelde zich geconfronteerd ziet stemt tot nadenken. Het alcoholslot belet het starten van het voertuig bij een alcoholconcentratie hoger dan 0,09 milligram per liter uitgeademde alveolaire lucht. De algemene strafbare norm ligt echter hoger, met name 0,22 milligram⁽³²⁾. Daardoor zal een derde bestuurder (bv. werkgever, collega, andere) met een alcoholconcentratie tussen 0,09 en 0,22 milligram per liter uitgeademde alveolaire lucht het voertuig niet kunnen starten, alhoewel die persoon strikt gezien geen misdrijf pleegt of poogt te plegen. Dat probleem is ook enkele volksvertegenwoordigers niet ontgaan, hoewel een amendement in die zin⁽³³⁾ tijdens het parlementair traject sneuvelde.

Dat deze en andere problemen reëel zijn bewijst relatief recente statistiek over bedrijfswagens. Een universitaire studie uit 2007 in opdracht van de FOD Mobiliteit en Vervoer toonde aan dat ongeveer 13 % van het totale Belgische wagenpark (in 2005 bestaande uit 4 778 122 motorvoertuigen) bestaat uit bedrijfsvoertuigen⁽³⁴⁾. De onderzoekers nemen aan dat, binnen dat segment, 76 % van de voertuigen effectief «bedrijfswagens» zijn die werknemers voor professionele en/of privéverplaatsingen mogen gebruiken en waarvan de werkgever de kost voor zich neemt⁽³⁵⁾.

Dat noopt inderdaad tot spontane bedenkingen. De werknemer heeft geen eigendomsrecht, wat hem in beginsel niet toelaat om wijzigingen aan het voertuig te laten aanbrengen. Hooguit kan de werknemer buigen op een zakelijk genotsrecht of persoonlijk recht dat hem contractueel of door een andere arbeidsrechtelijke rechtsbron wordt toegekend. Bovendien zijn tal van werkgevers niet zelf eigenaar van hun bedrijfsvoertuigen. Zij ontlenen bepaalde rechten aan bijvoorbeeld een huurovereenkomst of leasingcontract. Dat betreft een verhurende instantie of leasinggever in het verhaal, die vaak nog een externe entiteit aanduidt voor herstelling, onderhoud en controle van het voertuig (garage, herstelplaats, ...). Helemaal complex wordt het bij een triangulaire arbeidsverhouding zoals uitzendarbeid of (geoorloofde) terbeschikkingstelling, waar bovendien een derde gebruiker in het spel komt.

Het toestel en de kosten voortspruitend uit de installatie en ingebruikname zijn niet bepaald gering. Met de aankoop en installatie van een alcoholslot correspondeert een bedrag van ongeveer 1 800 EUR. Aan de opvolging door de omkaderingsinstelling kleef een prijskaartje van 1 000 a 1 200 EUR voor het eerste jaar en 150 EUR voor de daaropvolgende jaren⁽³⁶⁾.

Het samenspel tussen alcoholslot en arbeidsrelatie doet dus elementaire vragen rijzen. Is een werkgever verplicht om een alcoholslot te laten installeren wanneer een van zijn werknemers opkijkt tegen een veroordeling? Wie is in een

(24) Art. 6 derde lid KB Omkaderingsprogramma.

(25) Art. 8 § 1, derde lid KB Omkaderingsprogramma.

(26) Art. 11 § 1, eerste lid KB Omkaderingsprogramma.

(27) Art. 8 § 1 KB Omkaderingsprogramma.

(28) Verslag aan de Koning bij het KB Omkaderingsprogramma.

(29) Art. 73/2 § 2, tweede en derde lid KB 23 maart 1998.

(30) Art. 3, 3^e KB Omkaderingsprogramma.

(31) Adv. RvS 46.318/4 van 22 april 2009 bij het wetsvoorstel tot wijziging van de wet betreffende de politie over het wegverkeer, gecoördineerd op 16 maart 1968, wat het invoeren van het alcoholslot betreft, *Parl.St.* Kamer 2008-09, nr. 1856/003, 6.

(32) Art. 34 § 1 Wegverkeerswet.

(33) Amendement (J. DEDECKER) op het wetsvoorstel tot wijziging van de wet betreffende de politie over het wegverkeer, gecoördineerd op 16 maart 1968, wat het invoeren van het alcoholslot betreft, *Parl.St.* Kamer 2008-09, nr. 1856/008, voorafgegaan door een gelijkaardig amendement (L. VAN CAMPENHOUT) op het wetsvoorstel tot wijziging van de wet betreffende de politie over het wegverkeer, gecoördineerd op 16 maart 1968, wat het invoeren van het alcoholslot betreft, *Parl.St.* Kamer 2008-09, nr. 1856/005.

Eén van de indieners van het wetsvoorstel verdedigde echter «*het straffend karakter van de sanctie, die een strengere norm verantwoord maakt*»: Verslag namens de commissie voor de infrastructuur, het verkeer en de overheidsbedrijven, uitgebracht door de heer R. DESEYN, *Parl.St.* Kamer 2008-09, nr. 1856/006, 10.

(34) E. CORNELIS, A. MALCHAIR, T. ASPERGES en K. RAMAEKERS, *Company cars analysis*, Brussel, 2007, FOD Mobiliteit en Vervoer, 31, www.belspo.be/belspo/home/publ/pub_ostc/AP/rAP13_fr.pdf (consultatie 11 november 2011).

(35) *Ibid.*, 15 en 32.

(36) *Vr. en Antw.* Senaat 2010-11, 19 september 2011 (Vr. nr. 5-3088 B. ANCIAUX); *Vr. en Antw.* Kamer 2011-12, 8 november 2011 (Vr. nr. 6908 A. DUFRANE).

dergelijk geval gehouden tot de kosten? Kan een werkgever zomaar zijn wagenpark uitrusten met alcoholsloten, of moet hij eerst formaliteiten vervullen? Hoe zit het met gegevensverwerking en blaasresultaten? Kunnen deze gegevens zonder meer aanleiding geven tot een tuchtsanctie of ontslag?

Alvorens dieper in te gaan op deze knelpunten brengen wij eerst enkele relevante (sociaal)juridische beginselen in herinnering.

II. ENKELE JURIDISCHE THEMATA EN UITGANGSPUNTEN

A. Alcohol en werk: algemene aspecten

Dat alcoholgebruik en -misbruik een negatieve impact heeft op de uitvoering van de arbeidsovereenkomst staat buiten kijf. Absenteïsme, vermindering van productiviteit, imagooverlies van het bedrijf, verzuring van professionele relaties, maar ook een hogere kans op arbeids(weg)ongevallen, kunnen te wijten zijn aan al dan niet problematisch drinkgedrag. Dat strookt op het eerste gezicht niet met enkele elementaire verbintenissen die de Arbeidsovereenkomstenwet aan de werknemer toeschrijft. Denken we aan de verplichting om gedurende de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de welvoegelijkheid en goede zeden in acht te nemen⁽³⁷⁾ en om zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen aan zijn eigen veiligheid, aan die van zijn medearbeiders, werkgever of derden⁽³⁸⁾. In gemeenschappelijke termen zijn dit aspecten van de uitvoering te goeder trouw van de overeenkomst⁽³⁹⁾.

Soms kan de strafrechtelijke verantwoordelijkheid van de werknemer in het gedrang komen. Dat is zo wanneer de werknemer zich op een openbare plaats in staat van dronkenschap bevindt⁽⁴⁰⁾. De term «staat van dronkenschap» houdt verband met een externe waarneming. Bij gebrek aan wettelijke definitie valt de rechtspraak terug op de gebruikelijke betekenis: een persoon die zich zodanig onder invloed van de drank bevindt, dat hij niet meer beschikt over de bestendige beheersing van zijn daden, zonder daarom echter noodzakelijk het besef daarvan te hebben verloren⁽⁴¹⁾. In het verkeersrecht geldt een gelijkkluidende bepaling⁽⁴²⁾, al is daar sprake van duidelijk afgelijnde grenzen. Het gros van de strafbaarstellingen in het wegverkeer zijn inderdaad gesteund op de (objectieve) graad van intoxicatie of graad van alcoholopname, met name de via ademanalyse of bloedproef gedetecteerde alcoholconcentratie (uitgedrukt in aantal milligram per liter uitgeademde alveolaire lucht, respectievelijk aantal gram per liter bloed)⁽⁴³⁾. In het verkeersrecht is er duidelijk behoefte aan het objectiveren (meten) van de invloed van alcohol op de rijvaardigheid. Alcoholintoxicatie is een medisch-technisch begrip dat wijst op de wetenschappelijk verantwoorde medische vaststelling van het alcoholgehalte in het bloed, terwijl dronkenschap eerder doelt op waarneembare gedragingen en gevolgen. Dronkenschap kan dus niet zomaar met alcoholintoxicatie worden gelijk-

gesteld; zo hoeft iemand met een te hoog alcoholgehalte daarom nog niet dronken te zijn⁽⁴⁴⁾.

Toch zijn niet alle ogen op de werknemer gericht. Loopt een werknemer een definitieve veroordeling op voor feiten vermeld in de Wegverkeerswet, gepleegd tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever (als aansteller) objectief aansprakelijk zijn voor de betaling van de geldboete⁽⁴⁵⁾. Ook het arbeidsovereenkomstenrecht wijst de werkgever op een eigen betrokkenheid en verantwoordelijkheid. Als spiegelbeeld van de verbintenissen van de werknemer, doet de werkgever de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht nemen. In het bijzonder ziet de werkgever erop toe dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer⁽⁴⁶⁾. De regels over werknemerswelzijn en arbeidsveiligheid werken die verbintenis verder uit. Daarop komen wij hieronder nog terug. Ten slotte laat het werkgeversgezag toe om uit de pas lopende werknemers «bij te sturen». In de mate dat het arbeidsreglement de tekortkoming en mogelijke sancties omschrijft⁽⁴⁷⁾, kan de werkgever de tucht in de onderneming handhaven.

B. Werknemerswelzijn en arbeidsveiligheid. Medische onderzoeken en gezondheidstoezicht

Zoals gezegd vinden we de belangrijkste verplichting voor de werkgever in het welzijnsrecht. Dat bevat in eerste instantie de door de Koning opgelegde maatregelen die nodig zijn voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk⁽⁴⁸⁾. Relevant voor mobiele beroepen zijn bijvoorbeeld de koninklijke besluiten van 4 mei 1999⁽⁴⁹⁾ en 12 augustus 1993⁽⁵⁰⁾. De (mobiele) arbeidsmiddelen die de werkgever zijn werknemers ter beschikking stelt moeten aan tal van kwalitatieve vereisten voldoen. Algemeen gesproken beogen deze normen een risicobeperking. De werkgever moet ervoor zorgen dat de arbeidsmiddelen geschikt zijn voor het uit te voeren werk of daartoe behoorlijk zijn aangepast, als waarborg voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

Daarnaast behoort de werkgever de nodige maatregelen te treffen ter bevordering van het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk, met inachtneming van een aantal algemene preventiebeginselen⁽⁵¹⁾. Dat gebeurt via een planmatige en structurele aanpak, met name het dynamisch risicobeheersingssysteem⁽⁵²⁾.

Ook het gezondheidstoezicht verdient een vaste stek in de welzijnsmaterie. Een netelige vraag die daarbij rijst is of de werkgever zijn werknemers zomaar kan onderwerpen aan ademtesten. Vaak worden een aantal wettelijke bepalingen opgevoerd die het afnemen van ademtesten *a priori* ongeoorloofd zouden maken of in ieder geval sterk bemoei-

(37) Art. 16 tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet

(38) Art. 17 4° Arbeidsovereenkomstenwet. Zie ook artikel 6, eerste lid Welzijnswet Werknemers.

(39) Art. 1134 derde lid BW.

(40) Art. 1 § 1 Wet Beteugeling Dronkenschap.

(41) Cass. 27 mei 1957, *Pas.*, I, 1166; Cass. 24 april 1974, *Pas.* 1974, I, 863; *Arr.Cass.* 1974, 916; Cass. 17 augustus 1978, *Arr.Cass.* 1978, 1292.

(42) Art. 35 Wegverkeerswet, dat o.a. het op een openbare plaats in staat van dronkenschap besturen van een voertuig of een rijdier, of het begeleiden van een bestuurder met het oog op de scholing, viseert. Het begrip «dronkenschap» heeft hier dezelfde draagwijdte: Cass. 16 februari 1971, *Arr.Cass.* 1971, 581.

(43) Art. 34 Wegverkeerswet.

(44) W. VAN EECKHOUTTE en I. PLETS, «Alcohol en drugs op de arbeidsplaats: een zichtbaar taboe?», *Soc.Kron.* 2000, (569) 571-572 (hieronder verkort: W. VAN EECKHOUTTE en I. PLETS, «Alcohol en drugs»); W. VAN EECKHOUTTE, «Juridische aspecten van het gebruik van alcohol op en om het werk», *Soc.Kron.* 1986, (225) 227-228.

(45) Art. 67 Wegverkeerswet.

(46) Art. 20 2° Arbeidsovereenkomstenwet.

(47) Art. 6 § 1, 6° en art. 16 t.e.m. 19 Arbeidsreglementenwet.

(48) Art. 4 § 1 Welzijnswet Werknemers.

(49) KB 4 mei 1999 betreffende het gebruik van mobiele arbeidsmiddelen, *BS* 4 juni 1999.

(50) KB 12 augustus 1993 betreffende het gebruik van arbeidsmiddelen, *BS* 28 september 1993.

(51) Art. 5 § 1 Welzijnswet Werknemers.

(52) Art. 3 e.v. KB 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitoefening van hun werk, *BS* 31 maart 1998.

lijken. Volgens sommigen is de wet van 28 januari 2003⁽⁵³⁾ één van die struikelblokken. Deze wet verbiedt onder meer het afnemen van (1) biologische tests en (2) medische onderzoeken met het oog op het verkrijgen van informatie over de gezondheidstoestand (of stambooinformatie) van de werknemer⁽⁵⁴⁾. Enkel tests en onderzoeken die verband houden met (beoordeling van) de geschiktheid van de werknemer voor de betrekking zijn geoorloofd. En dan nog mogen ze enkel worden afgenomen door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en moet de werknemer tien dagen vooraf per aangetekende vertrouwelijke brief worden genotificeerd en geïnformeerd. Hoewel de wettekst geen definities hanteert en de voorbereidende werken zich op dat punt in stilzwijgen hullen, kan men perfect betogen dat de blaasest, inherent aan een alcoholslot, in ieder geval *niet* onder het verbod valt. Dergelijke blaasests zijn bezwaarlijk biologische tests. Bij biologische tests neemt men namelijk een deel van het lichaam weg voor onderzoek⁽⁵⁵⁾. Nog volgens de voorbereidende werken onderscheidt het medisch onderzoek zich van de biologische test «*omdat het minder verregaand is en bijvoorbeeld kan bestaan uit een gesprek*»⁽⁵⁶⁾. Toch valt een ademtest evenmin onder de noemer «*medisch onderzoek*» en veronderstelt het geen medische handeling⁽⁵⁷⁾. Dat geldt *a fortiori* voor ademtesten die deel uitmaken van een alcoholslot. De primaire bedoeling van de test is veeleer technisch dan medisch, meer precies het verhinderen dat het firmavoertuig start wanneer de werknemer blijk geeft van een bepaald niveau van alcoholintoxicatie. Of nog: het alcoholslot doelt niet zozeer op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand of stambooinformatie van de werknemer, maar op het *hic et nunc* beïnvloeden van het startmechanisme van een gemotoriseerd voertuig of machine, in functie van de alcoholopname in de uitgeademde lucht. De werknemer neemt deze test nota bene zelf af en behoeft geen bijstand van een geneesheer.

Om gelijkaardige redenen kan het KB van 28 mei 2003⁽⁵⁸⁾ betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers evenmin de toepassing van alcoholsloten in de onder-

neming beletten. Het besluit benoemt onder meer bepaalde categorieën werknemers die aan een verplicht gezondheidstoezicht zijn onderworpen. Relevant zijn de personen tewerkgesteld in een «veiligheidsfunctie». Dat laatste omvat elke werkpost waar motorvoertuigen, kranen, rolbruggen, hijstoestellen van welke aard ook, bestuurd worden, voor zover dat de veiligheid en gezondheid van andere werknemers van de onderneming of van ondernemingen van buitenaf in gevaar kan brengen⁽⁵⁹⁾. Deze personen zijn onderworpen aan een verplicht gezondheidstoezicht dat steeds wordt verzorgd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Dat gezondheidstoezicht omsluit preventieve medische onderzoeken (voorafgaande gezondheidsbeoordeling, periodieke gezondheidsbeoordeling en onderzoek bij werkhervatting, in voorkomend geval het voortgezet gezondheidstoezicht en beoordeling van de definitief arbeidsongeschikte werknemer m.o.o. reïntegratie), inentingen en turberculinetests. De medische onderzoeken vinden plaats op welaangeduide tijdstippen⁽⁶⁰⁾ en bestrijken minstens⁽⁶¹⁾:

- het uitvoeren en het optekenen van de beroepsanamnese en de medische voorgeschiedenis van de werknemer;
- een klinisch onderzoek van de algemene gezondheidstoestand en relevante biometrische onderzoeken;
- de opsporing van afwijkingen en contra-indicaties om de werkpost in te nemen of de activiteit daadwerkelijk uit te oefenen.

Alcoholtesten of ademanalyses worden dus niet expliciet genoemd. Het staat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer evenwel vrij om tot zo een test over te gaan op het consultatiemoment, wanneer hij dat nuttig acht. Artikel 14 van het KB van 28 mei 2003 verbiedt de werkgever ten slotte om andere tests en medische onderzoeken te laten uitvoeren dan deze die de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer mag uitvoeren, inzonderheid met een ander doel dan het staven van de beslissing dat de kandidaat of werknemer die onderworpen is aan de verplichte beoordeling van de gezondheid geschikt is in functie van de kenmerken van de betrokken werkpost of activiteit met welbepaald risico. Dat voorschrift belet, zoals gezegd, niet dat de werkgever een alcoholslot in het firmavoertuig van de (mobiele) werknemer laat installeren. Het blazen in het mondstuk van een alcoholslot kan moeilijk worden beschouwd als een «*test of medisch onderzoek*» die de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer krachtens het KB van 28 mei 2003 behoort uit te voeren. Dat zou bijvoorbeeld anders zijn wanneer de werkgever op eigen houtje en buiten de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een globaal medisch onderzoek zou laten verrichten naar de eventuele afhankelijkheid of verslaving van de werknemer. Dat valt niet zomaar gelijk te stellen met de occasionele blaasest bij het starten van een firmavoertuig.

Nu wij kunnen besluiten tot de principiële geoorloofdheid van de ademtest via alcoholslot belanden wij onvermijdelijk bij het verplicht preventiebeleid inzake alcohol (en drugs) op het werk. De toelaatbaarheid van ademtesten betekent nog niet dat alcoholsloten zonder meer in gebruik kunnen worden genomen.

(53) Wet 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die in het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd, *BS* 9 april 2003.

(54) Hoewel de wettekst (art. 3 § 1) nogal dubbelzinnig is geformuleerd en normale lezing zelfs de indruk kan wekken dat er enkel een wettelijk verbod is voor voorspellend genetisch onderzoek en aidstests, doelde de wetgever wel degelijk op een algemeen verbod van medische onderzoeken. Zie Verslag namens de commissie voor de sociale zaken, uitgebracht door de dames DE ROECK en VAN RIET, *Parl.St.* Senaat 2002-03, nr. 2-20/4, 17.

(55) Verslag namens de commissie voor de sociale zaken, uitgebracht door de dames DE ROECK en VAN RIET, *Parl.St.* Senaat 2002-03, nr. 2-20/4, 18.

(56) De toenmalige minister van werkgelegenheid meende dat de toevoeging «biologische test» noodzakelijk was, en verduidelijkte: «*Bloed afnemen bij een persoon is een medische akte, het bloed daarna analyseren is een biologische test*»; Verslag namens de commissie voor de sociale zaken, uitgebracht door de dames DE ROECK en VAN RIET, *Parl.St.* Senaat 2002-03, nr. 2-20/4, 18.

(57) I. PLETS, «Omgaan met alcohol en drugs op het werk: het antwoord van de sociale partners», *Or.* 2009, (61) 72 (hieronder verkort: I. PLETS, «Omgaan met alcohol en drugs op het werk»); J. VANTHOURNOUT, *Het arbeidsreglement*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 163; J. VERBRUGGEN, «Alcohol- en drugtesten op de werkvloer», *Or.* 2002, (104) 106; W. VAN EECKHOUTTE en I. PLETS, «Alcohol en drugs», 576. Evenzo kunnen officieren van gerechtelijke politie (hulpofficier procureur des Konings) en leden van het operationeel politiekader zelf iemand aan een ademtest of ademanalyse onderwerpen, terwijl voor de *bloedproef* een geneesheer moet worden gevorderd (art. 59 § 1 en § 2 en art. 63 § 1 en § 3 Wegverkeerswet).

(58) KB 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, *BS* 16 juni 2003 (hieronder verkort: KB 28 mei 2003).

(59) Art. 2^o KB 28 mei 2003.

(60) Hetzij vooraleer de werknemer effectief in de functie wordt tewerkgesteld of vooraleer de wijziging in functie of activiteit wordt doorgevoerd, of tijdens de proefperiode (maar niet langer dan één maand), of voorafgaand aan het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst, hetzij eenmaal per jaar (of korter op langer, wanneer de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer dit nodig acht of wanneer een uitvoeringsbesluit van de Welzijnswet Werknemers daartoe verplicht), hetzij voorafgaand aan een werkhervatting na minstens vier weken arbeidsongeschiktheid.

(61) Art. 28 § 1, art. 31 KB 28 mei 2003. Daarnaast kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn onderzoek aanvullen met bepaalde handelingen, indien specifieke reglementaire bepalingen dit vaststellen (art. 28 § 2 KB 28 mei 2003).

C. Alcohol: verplicht preventief beleid

Sinds 1 april 2010 moeten werkgevers die onder het personeel toepassingsgebied van de CAO-wet vallen een preventiepolitiek over alcohol in de onderneming voeren. De krijtlijnen daarvan zijn neergelegd in CAO nr. 100, afgesloten in het kielzog van het interprofessioneel akkoord 2007-2008⁽⁶²⁾. Deze norm knoopt aan bij een preventief beleid dat op microniveau moet worden uitgewerkt. Dat laatste duidt op reflexieve regelgeving: de werkgever is grotendeels een zelfregulerende maatschappelijke instelling die wordt gestimuleerd om zelf op te treden⁽⁶³⁾. Kort na de inwerkingtreding van CAO nr. 100 verdween artikel 99 van het ARAB (verbod om gedistilleerde alcoholische dranken en gegiste dranken met een gehalte van meer dan 6% volume alcohol binnen te brengen in fabrieken, werkplaatsen en bureaus alsmede op elke arbeidswerf, de bijhorigheden inbegrepen) overigens van het toneel⁽⁶⁴⁾.

De CAO bevat individueel en collectief normatieve bepalingen die de toepassing van alcoholsloten in firmavoertuigen rechtstreeks beïnvloeden en normeren. Van belang is dat de CAO de problematiek kanaliseert naar een preventief verhaal: de door de werkgever gekozen en geïmplementeerde maatregelen beogen disfunctioneren op het werk door alcoholgebruik te voorkomen en te verhelpen⁽⁶⁵⁾.

In een «eerste fase» moeten werkgevers (minstens) de uitgangspunten en doelstellingen van het preventief alcoholbeleid in de onderneming neerschrijven in een zogenaamde «beleids- of intentieverklaring»⁽⁶⁶⁾. Een door de Nationale Arbeidsraad (NAR) gepubliceerde leidraad geeft een indicatie van wat zo een intentieverklaring kan bevatten, waarbij meteen opvalt dat het gaat om weinig concrete beginzelen⁽⁶⁷⁾. De uitgangspunten betekenen de attitude van de werkgever ten opzichte van alcoholgebruik en professionele context. Het gaat bijvoorbeeld over het erkennen dat alcoholgebruik het welzijn, veiligheid en sociale interactie van werknemers ernstig kan verstoren, de vraag tot waar alcoholgebruik als privéaangelegenheid moet worden aanzien, wanneer precies de onderneming betrokken geraakt en moet interveniëren, hoe en waarom veiligheid prioriteit geniet, enzovoort. De doelstellingen duiden dan op wat de werkgever met het beleid wenst te bereiken, zoals bijvoorbeeld bewustmaking, opleiding, opvang, bespreekbaarheid van de problematiek, de aankondiging van regels over aanwezigheid en gebruik van alcohol bij professionele aangelegenheden, het aankondigen van procedures bij functioneringsproblemen, enzovoort. Belangrijk is dat wanneer alcoholsloten (ademtesten) aan de orde (kunnen) zijn, er best al melding wordt van gemaakt in de beleidsverklaring.

Doordat het toepassen van een alcoholslot met blaastest meteen al de realisatie van (een deel van) de beleidsverkla-

ring is, zal de werkgever *per definitie* moeten overgaan tot de (normaliter als facultatief bestempelde) «tweede fase»⁽⁶⁸⁾. De werkgever moet dan de uitgangspunten en doeleinden verder uitwerken door nadere regels op te stellen. Die regels handelen over het al dan niet beschikbaar zijn van alcohol op het werk, het binnenbrengen van alcohol en het werkgerelateerd gebruik⁽⁶⁹⁾, de procedure bij vaststelling van disfunctioneren en overtreding van de huisregels. Cruciaal is dat de werkgever duidelijkheid schept over de toelaatbaarheid van alcoholgebruik voor en tijdens het werk, bijvoorbeeld door het vaststellen van een nultolerantie. Net doordat de werkgever via het alcoholslot een doorgedreven «tweede fase» ambieert, zal de intentieverklaring wellicht iets strenger en minder vrijblijvend geformuleerd zijn. De commentaar bij artikel 3 van de CAO vermeldt wel dat het in de onderneming gevoerde alcoholbeleid niet louter kan bestaan uit het uitvoeren van alcoholtests.

Volledigheidshalve stippen wij aan dat de werkgever het preventiebeleid niet zonder meer kan invoeren, maar vooraf op verschillende niveaus advies moet inwinnen. Die voorwaarde van een «zo ruim mogelijke consensus» ligt in het verlengde van de mening van de ILO over alcoholtests⁽⁷⁰⁾. In het Belgische bestel omvat dat in eerste instantie consultatie en medewerking van de interne (en eventueel externe) dienst voor preventie en bescherming op het werk⁽⁷¹⁾. Daarnaast moet de werkgever tijdens beide fasen informatie verlenen aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, dat een advies verleent⁽⁷²⁾. Voor het voltooien van de eerste fase is de CAO strenger: de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid vereisen eensgezindheid binnen het comité. Wanneer geen comité is opgericht verstrekt de vakbondsafvaardiging een advies. Bij gebrek aan vakbondsafvaardiging is die rol weggelegd voor de werknemers⁽⁷³⁾. Indien de voorgestelde maatregelen ook een impact (kunnen) hebben op de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden of het rendement van de onderneming kunnen wijzigen, moet de werkgever ook advies inwinnen bij de ondernemingsraad⁽⁷⁴⁾.

Eenmaal het preventieve beleid tekstueel gestalte krijgt, moet de werkgever het formaliseren. Het preventiebeleid

(68) Art. 3 § 4 CAO nr. 100. Wanneer de werkgever zomaar alcoholsloten introduceert zonder de bepalingen van CAO nr. 100 na te leven riskeert hij in theorie vervolging. Actueel kan dat o.g.v. art. 56, eerste lid, 1^o CAO-wet; vanaf 1 juli 2013 o.g.v. art. 189 SSw.

(69) Daarmee bedoelen de sociale gesprekspartners alcoholgebruik dat zich voordoet tijdens de werkuren, voorafgaand aan het werk, tijdens de lunchpauzes, tijdens specifieke aangelegenheden (bedrijfsfeesten, ...) en op de weg van en naar het werk. Zie NAR, *Advies over een alcohol- en drugbeleid in de onderneming*, 10 oktober 2008, nr. 1 665, www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-1665.pdf (consultatie 11 november 2011), 12 (hieronder verkort NAR, *Advies*).

(70) Zie Appendix V (Guiding principles on drug and alcohol testing in the workplace as adopted by the ILO Interregional Tripartite Experts Meeting on Drug and Alcohol Testing in the Workplace, 10-14 May 1993, Oslo, Norway) bij ILO, *Management of alcohol- and drug-related issues at the workplace*, Geneva, ILO, 1996, www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_297_engl.pdf (consultatie 11 november 2011).

(71) Art. 5 CAO nr. 100. De commentaar bij dit artikel verwijst naar artikel 33 van de Welzijnswet Werknemers en artikel 5 van het KB van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk, BS 31 maart 1998.

(72) Art. 6 CAO nr. 100. De commentaar bij dit artikel verwijst naar artikel 65 Welzijnswet Werknemers.

(73) Art. 52 resp. 53 Welzijnswet Werknemers. De commentaar bij art. 6 CAO nr. 100 verwijst voor dit laatste geval proceduregewijs naar afdeling *Vbis* van het KB 3 mei 1999 betreffende de opdrachten van de comités voor preventie en bescherming op het werk, BS 10 juli 1999.

(74) Art. 15 Bedrijfsorganisatiewet. Eventueel moet de werkgever ook CAO nr. 39 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën, toepassen.

(62) CAO nr. 100 van 1 april 2009 betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming, algemeen verbindend verklaard bij KB 28 juni 2009, BS 13 juli 2009 (hieronder verkort CAO nr. 100).

(63) C. DENEVE, «Van gezondheid en veiligheid naar welzijn. 10 jaar welzijnswetgeving, de grenzen van deregulering», *Soc.Kron.* 2007, (1) 1.

(64) KB 19 mei 2010 tot opheffing van artikel 99 van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, BS 3 juni 2010.

(65) Art. 3 § 1, eerste lid CAO nr. 100.

(66) Art. 3 § 2 en § 3 CAO nr. 100.

(67) NAR, *Een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming. In overleg werken aan preventie*, Brussel, NAR, 2009, 28-32 en 68-74, www.cnt-nar.be/DOC-DIVERS/Alcohol%20en%20drugs/Brochure%20NL.pdf (consultatie 11 november 2011) (hieronder verkort: NAR, *Leidraad*).

behoeft namelijk inpassing in een rechtsbron. Een aanpassing van het arbeidsreglement is noodzakelijk, met respect voor de wettelijke wijzigings- en bekendmakingsprocedure⁽⁷⁵⁾. Het is duidelijk dat alcoholsloten dus niet zomaar, zonder voorgaande formele ingreep, mogen worden toegepast.

Onze aandacht gaat evenwel uit naar bijzondere voorschriften bij de invoering van ademtests. De CAO wijdt er zelfs twee bepalingen aan. Dat de NAR geen echt grote liefhebber is van dergelijke tests mag blijken uit het feit dat zij een efficiënt alcoholbeleid perfect mogelijk acht zonder tests⁽⁷⁶⁾.

Zo koppelt de CAO *voorwaarden* aan de implementering van alcoholtests. Artikel 4 van de CAO beklemtoont nog eens het preventieve karakter, in die zin dat de werkgever het resultaat niet mag aanwenden in strijd met de doeleinde van de test: het nagaan of een werknemer al dan niet geschikt is om zijn werk uit te voeren. Eventuele sanctionerende beslissingen mag de werkgever niet enkel baseren op gegevens die via deze testen zijn verkregen. De commentaar bij het artikel verduidelijkt wel dat het resultaat «een» element kan zijn in de globale beoordeling van de werknemer. Om in een later stadium discussie te vermijden doet de werkgever er wellicht goed aan om bij incidenten een schriftelijke vaststelling met nauwkeurige beschrijving van de feiten en uiterlijk waarneembare gedragingen te noteren. Dat kan eventueel worden aangevuld met andere aangepaste testen (zoals psychomotorische proeven, eveneens voorzien in het arbeidsreglement). Samen met andere bewijsmiddelen, zoals bijvoorbeeld getuigenverklaringen van collega's en leden van de hiërarchische lijn, kunnen zij wel helpen om voldoende bewijs te leveren van het disfunctioneren van een werknemer⁽⁷⁷⁾.

Naast enkele andere voorwaarden – waarop wij hieronder nog terugkomen – moet het preventief beleid nadere regels over het gebruik van het alcoholslot belichten⁽⁷⁸⁾. Het arbeidsreglement moet aangeven welke aard de testen hebben, welke procedures moeten worden gevolgd bij het afnemen van de test, de voor het afnemen van de test bevoegde perso(o)n(en) aanduiden en de (het) tijdstip(pen) aangeven waarop kan worden getest. Toegepast op een alcoholslot zijn deze aspecten vrij voor de hand liggend. Het is de werknemer die de ademtest op zichzelf toepast, telkens hij het voertuig moet starten. De werkgever moet dan wel het nodige doen opdat de werknemers en de leden van de hiërarchische lijn nuttige informatie ontvangen en een gepaste opleiding krijgen over de werking en bediening van het blaastoestel⁽⁷⁹⁾. Dat kunnen instructies zijn over het uitvoeren van de blaasprestatie, het al dan niet vervangen van het mondstuk, de hertest, de voornaamste aandachtspunten volgens de gebruiksaanwijzing van het toestel, enzovoort. Uiteraard moet de werkgever duidelijkheid verschaffen over de maximum toegelaten graad van intoxicatie, die bij overschrijding tot vergrendeling van de motor leidt.

Het preventiebeleid moet ook melding maken van de mogelijke gevolgen van een positief testresultaat. Dat zal wellicht bestaan uit de tijdelijke schorsing van de werknemer, of toch minstens de tijdelijke verwijdering uit de functie.

(75) Art. 8 CAO nr. 100; art. 11, 12 en 13 Arbeidsreglementenwet. Enkel wanneer het beleid beperkt blijft tot de «eerste fase» (formulering van uitgangspunten en doelstellingen) hoeft deze procedure niet: art. 14 2°, v) Arbeidsreglementenwet. Vermits de toepassing van het alcoholslot zich automatisch leent tot het uitwerken van de tweede fase, zal het arbeidsreglement dus altijd formeel moeten worden gewijzigd en bekendgemaakt.

(76) De NAR meent dat de toegevoegde waarde van testen relatief is omdat dit niet noodzakelijk zou zijn voor het vaststellen van verminderd functioneren. Zie NAR, *Advies*, 17.

(77) Zie I. PLETS, «Omgaan met alcohol en drugs op het werk», 71, 74 en 76.

(78) Art. 3 § 5 CAO nr. 100.

(79) Art. 7 en 9 CAO nr. 100.

Een en ander hangt natuurlijk af van de concrete situatie. Wanneer het geheel van omstandigheden wijst op een occasionele overschrijding van de maximum toegestane limiet volstaat wellicht het tijdelijk staken van de activiteit. Gaat het om chronisch misbruik, of blijkt er een zekere historiek inzake professioneel disfunctioneren, zal bijkomend opvang en doorverwijzing via de bedrijfshulpverlening aangewezen zijn.

Volgens de commentaar bij artikel 3 van de CAO last de werkgever best een verweermogelijkheid en/of verificatie van de testresultaten in. Het is inderdaad verdedigbaar om een zekere tegenspraak in te bouwen in de procedure, wat vooral nuttig is bij defect, storing of incorrect ingestelde ademanalysators. Toch rijst de vraag hoe precies zo een «tegenexpertise» moet worden gezien, met welke toestellen of middelen dit kan gebeuren, en bij of door wie. Zoals gezegd is hier geen rol weggelegd voor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, die niet buiten de bij KB vastgelegde momenten van gezondheidsbeoordeling kan of mag ageren⁽⁸⁰⁾. Het valt moeilijk in te denken dat de werknemer in een dergelijk geval andere door de werkgever ter beschikking gestelde toestellen zal vertrouwen. Bij blijvend dispuut zou de werkgever tussenkomst kunnen vragen van de politiedienst met het oog op het afnemen van een ademtest of -analyse van de werknemer⁽⁸¹⁾. Bemerkt evenwel dat de officieren van gerechtelijke politie (hulpofficier van de procureur des Konings) en het personeel van het operationele politiekader niet verplicht zijn om dan zo een test af te nemen⁽⁸²⁾. Vooraf contracteren over zulke mogelijke geschillen is trouwens moeilijk. Werknemers en werkgevers kunnen er zich niet op voorhand toe verbinden om geschillen die uit de arbeidsovereenkomst ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen, tenzij het gaat om bepaalde gekwalificeerde bedienden⁽⁸³⁾. Niets belet partijen inderdaad om *na* het opvallen van een geschil samen de kwestie voor te leggen aan een «derde partij»-scheidsrechter. Jammer genoeg gaat de door de NAR gepubliceerde leidraad hier niet op in.

Aanbevelenswaardig is het beschrijven van een procedure wanneer een werknemer, na positieve blaastest, niet meer in staat is te werken. Het gaat dan over het vervoer van de betrokkene naar huis, begeleiding en eventueel kostenrekening⁽⁸⁴⁾.

Na de formele invoering van het preventiebeleid staat het de werkgever vrij om de maatregelen met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis te brengen van de werknemers⁽⁸⁵⁾. De leden van de hiërarchische lijn voeren, elk op hun niveau en binnen hun bevoegdheid, het preventief alcoholbeleid uit⁽⁸⁶⁾.

(80) Bemerkt dat de werknemer evenmin zelf naar de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan stappen. Dat kan enkel bij gezondheidsklachten die de werknemer wijt aan onvoldoende preventie maatregelen (de zgn. «spontane raadpleging»; art. 37 KB 28 mei 2003). Dit motief valt niet gelijk te stellen met de situatie waar een werknemer het oneens is met de accuraatheid van een blaastoestel en testresultaat.

(81) O.g.v. artikel 59 § 1, 3° en § 2 Wegverkeerswet.

(82) E. DESMEDT, «De vaststelling van het strafbaar alcoholverbruik in het wegverkeer», in D. VAN TRIMPONT (ed.), *Snelheid en sturen onder invloed. De gevolgen van een overdreven en onaangepaste snelheid en van het sturen onder invloed voor de verkeersveiligheid*, Brugge, Die Keure, 2007, (25) 29.

(83) Art. 13 Arbeidsovereenkomstenwet. Enkel voor bedienden wiens jaarloon 62 934 EUR (geïndexeerd; bedrag 2012) overstijgt en die met het dagelijks beheer van de onderneming zijn belast of in een afdeling of bedrijfseenheid van de onderneming beheersverantwoordelijkheid hebben die kan worden vergeleken met die voor de gehele onderneming, is het beding geldig.

(84) Art. 3 § 4, 3° CAO nr. 100. Daarbij denken we in eerste instantie aan contact opnemen met gezins- of familieleden van de werknemer, of vervoer en begeleiding door een collega of iemand van de hiërarchische lijn.

(85) Art. 8 tweede lid CAO nr. 100.

(86) Art. 10 CAO nr. 100.

D. Verwerking persoonsgegevens en eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer

Sommige uitvoeringen van het alcoholslot zorgen niet enkel voor meting van de alcoholopname en blokkering van het starmechanisme van het voertuig, maar beogen ook gegevensverwerking. Bepaalde modellen slaan inderdaad meetresultaten op. Is dat het geval, dan hebben we wellicht te maken met verwerking van persoonsgegevens zodat de Wet Verwerking Persoonsgegevens toepassing vindt⁽⁸⁷⁾. Dat hoeft zelfs niet eens op geautomatiseerde wijze te gebeuren. Ook indien het apparaat niet registreert, maar de werkgever een lijst met blaasresultaten (positief, negatief, onbeslist, al dan niet met opgave van het aantal microgram alcohol per volume uitgedemde lucht) laat optekenen in een volgens bepaalde criteria toegankelijk gestructureerd geheel (een bestand) komen de bepalingen van de wet om de hoek kijken⁽⁸⁸⁾. Deze vaststelling activeert een aantal kwalitatieve voorwaarden waaraan de gegevensverwerking moet voldoen, met de bedoeling het fundamentele recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de geteste persoon te waarborgen⁽⁸⁹⁾. De rechtmatige verwerking van persoonsgegevens is inderdaad een exponent van het *privacyrecht* dat we in hogere rechtsnormen terugvinden⁽⁹⁰⁾. Volgens vaste rechtspraak van het EHRM zijn afwijkingen («*inmenging*», zelfs door particulieren, zie *infra*) van dat grondrecht slechts geoorloofd indien (1) bij wet voorzien (*legaliteitstoets*), (2) ter bescherming van bepaalde rechtsbelangen (*legitimiteitstoets*) en (3) voor zover noodzakelijk in een democratische samenleving (*noodzakelijkheidstoets*, die gestalte krijgt via het pertinentieccriterium, proportionaliteitscriterium of subsidiariteitscriterium)⁽⁹¹⁾.

In een tweetal arresten heeft het EHRM zich uitgesproken over de verenigbaarheid van alcohol- en/of drugtesten, uitgevoerd door een private werkgever, met artikel 8 EVRM. In de *Wretlund* zaak⁽⁹²⁾ verwierp het Hof de klacht van een poetsvrouw die werkzaam was in een kerncentrale. De dame was van oordeel dat een verplichte drugtest via urine-analyse botste met haar recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer. Mevrouw Wretlund meende in hoofdorde dat de Zweedse wetgeving werkgevers niet toeliet om werknemers op drugs te testen. Het Hof achtte de inmenging nochtans «*in accordance with the law*» daar de werkgever volgens het Zweedse arbeidsrecht het recht heeft om de onderneming te organiseren en werknemers te controleren, en omdat de procedure was verlopen conform een bij CAO vastgestelde *policy*. Vervolgens oordeelde het Hof dat de test ook legitieme doeleinden nastreefde, met name «*public safety*» en «*the rights and the freedoms of others*», te meer gezien de hoge veiligheidsnormen eigen aan de werkomgeving. Ten slotte kwam het Hof tot de noodzakelijkheidstoets. Ook op dat punt doorstonden de feiten de toetsing, hoewel mevrouw Wretlund had aangevoerd dat de test niet kon worden gerechtvaardigd ten opzichte van haar functie als poetsvrouw. Het Hof nam de modaliteiten van de drugtest (de test werd in beslotenheid afgenomen, de testresultaten waren enkel zichtbaar voor de medewerkers van de *drug policy programme* en werden enkel aangewend om na te gaan of de werknemer cannabis had gebruikt, de test werd aan alle personeelsleden opgelegd) in overweging om

te besluiten dat de test «*a fair balance*» vormde tussen het legitieme doel en de inmenging in de persoonlijke integriteit van de werknemer. Van belang was dus de proportionaliteit en het preventieve doeleinde van de maatregel. Ook in een eerdere zaak⁽⁹³⁾ stond een urinetest ter discussie, ditmaal om alcohol- of drugopname door een personeelslid van een scheepvaartbedrijf te detecteren. Zich steunend op een gelijkaardige motivering wees het Hof de klacht van de verzoekende partij af. Ook hier legde het Hof de klemtoon op de evenredigheid van de maatregel. De test nam slechts een korte tijdspanne in beslag, werd opgelegd aan alle medewerkers inclusief de kapitein van het schip, de test vond eenmaal per jaar plaats, en was voorheen meegedeeld aan de werknemers. Beide uitspraken gunnen ons inzicht in de behandelde aandachtspunten, vanuit de hoek van de mensenrechten.

De CAO nr. 100 haakt daar enigszins op in en stelt dat de alcoholtest, uitgaande van het preventiedoel, ter zake dienend en niet overmatig mag zijn. Dat is niet anders dan de herformulering van hoger vermelde beginselen. De bedoeling is dat de inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot een minimum beperkt blijft⁽⁹⁴⁾. Dat zal inderdaad weinig problemen opleveren bij het alcoholslot, vermits er enkel moet worden getest telkens de werknemer het voertuig wenst te besturen (en eventueel kort na het starten van het voertuig d.m.v. een hertest) en het testen slechts een beperkte tijdspanne inneemt. Daarnaast verlangt de CAO dat de betrokkene telkenmale zijn toestemming moet geven «overeenkomstig de wettelijke bepalingen»⁽⁹⁵⁾. Wat met die laatste zinsnede wordt bedoeld is niet duidelijk, noch is geweten welke «wettelijke bepalingen» de sociale gesprekspartners op het oog hebben. De door de NAR gepubliceerde leidraad preciseert enkel dat «de individuele toestemming van een werknemer met zo'n test niet kan vervangen worden door een collectieve toestemming»⁽⁹⁶⁾. Dat standpunt ligt niet in de lijn met de rechtspraak van het EHRM die de toestemming met de test niet als voorwaarde markeert. In de hierboven aangehaalde *Madsen* zaak had de werkgever de richtlijn (met aankondiging van mogelijkheid van tests) via een schriftelijke circulaire overhandigd aan de werknemers. De werknemers dienden het document te ondertekenen en bevestigden daarmee dat ze het hadden gelezen en begrepen. Voorheen hadden de vakverenigingen zelfs expliciet geprotesteerd tegen deze door de werkgever afgekondigde maatregel. In de *Wretlund* zaak steunde de test op een maatregel vanwege de werkgever, die op zijn beurt terug ging op een CAO op ondernemingsvlak. Die CAO was door drie van de vier betrokken vakverenigingen afgesloten; mevrouw Wretlund was lid van de niet-akkoord gaande vakbond. In de loop van de (drug)testprocedure dienden de werknemers een nota te ondertekenen die toestemming inhield om de resultaten door te sturen naar de bedrijfsgeneeskundige dienst. Weigering om de nota te ondertekenen stond gelijk met een positieve test. In beide zaken achtte het Hof de tests toch «*in accordance with the law*» en verwees daarvoor naar het instructie- en controle-recht van de werkgever als (in het Deense, respectievelijk Zweedse arbeidsrecht geldende) algemeen juridisch principe. Toch hechte het Hof belang aan het feit of de werknemers vooraf duidelijk en afdoende geïnformeerd waren over (de mogelijkheid en de inhoud van) de tests. Op basis van deze rechtspraak kan worden geargumenteed dat een occasionele, expliciete en individuele toestemming van de werknemer geen voorwaarde is, mits de mogelijkheid van tests voldoende is uitgewerkt in het arbeidsreglement, en mits de

(87) Art. 3 § 1 Wet Verwerking Persoonsgegevens.

(88) Art. 1 Wet Verwerking Persoonsgegevens.

(89) Art. 2, 4 en 5 Wet Verwerking Persoonsgegevens.

(90) Zoals in art. 12 UVRM, art. 8 EVRM, art. 6, 1° VEU en art. 7 en 8 Handv. van de Grondrechten van de Europese Unie, art. 17 BUPO en art. 22 GW.

(91) Voor een grondige bespreking: zie P. DE HERT, «Recht op privacy», in J. VANDE LANOTTE en Y. HAECK (eds.), *Handboek EVRM. Deel 2. Artikelsgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersentia, 2004, (705) 711-721.

(92) EHRM 9 maart 2004, nr. 6210/99, *Wretlund/Zweden*.

(93) EHRM 7 november 2002, nr. 58341/00, *Madsen/Denemarken*.

(94) Art. 4 3° CAO nr. 100 en bijhorende commentaar; NAR, *Advies*, 18.

(95) Art. 4 4° CAO nr. 100.

(96) NAR, *Leidraad*, 50.

werknemers behoorlijk zijn geïnformeerd over de modaliteiten.

Over de verwerking van persoonsgegevens na het testmoment is de CAO nr. 100 vrij radicaal. Met één pennentrek verbiedt de CAO de verwerking als persoonsgegevens van de meetresultaten in een bestand⁽⁹⁷⁾. Om allerlei redenen is deze bepaling het voorwerp van kritiek⁽⁹⁸⁾. Niet enkel omdat het verbod op artificiële manier de Wet Verwerking Persoonsgegevens negeert, maar ook om het wereldvreemde karakter ervan. De meeste alcoholsloten en ademtesten werken met geautomatiseerde digitale meettechnologie zodat de Wet Verwerking Persoonsgegevens per definitie van toepassing is. W. DEBEUCKELAERE leest deze bepaling anders en meent dat hooguit een verslag, document of bestand met meetresultaten geen verwijzing naar een identificeerbare persoon mag inhouden. Dat zou dan niet verhinderen dat die afzonderlijk genoteerde testresultaten (achteraf) worden opgenomen in het persoonlijk dossier van de werknemer, in de mate dat die mogelijkheid uitdrukkelijk is vermeld in het arbeidsreglement⁽⁹⁹⁾. In die visie zou de Wet Verwerking Persoonsgegevens effectief toepassing (kunnen) vinden, bijvoorbeeld op het papieren personeelsdossier, in zoverre dit dossier logisch gestructureerd is, systematisch kan worden geraadpleegd en dus een «bestand» vormt⁽¹⁰⁰⁾. Dan nog lijkt de verwerking van de testresultaten geen evidentie. Zo moeten de persoonsgegevens voldoende nauwkeurig zijn⁽¹⁰¹⁾. Het gebruik van een alcoholslot zal na een positieve test ofwel een welbepaalde graad van alcoholintoxicatie aanwijzen (bvb. via een schermplje op het blaastoeleel), ofwel (minstens) een indicatie geven dat een bepaalde minimumdrempel is overschreden. Deze gegevens, zelfs al worden zij manueel genoteerd door bijvoorbeeld een hiërarchisch meerdere van de werknemer, kunnen eventueel worden aanzien als «persoonsgegevens die de gezondheid betreffen»⁽¹⁰²⁾. De wet verbiedt principieel de verwerking van zulke gegevens, behalve in een limitatief aantal gevallen⁽¹⁰³⁾. Een uitzonderingsgrond is de toestemming van de betrokkene om de gevoelige persoonsgegevens te verwerken. Artikel 27 van het uitvoeringsbesluit belet echter *a priori* dat de werknemer daarvoor toestemming zou verlenen⁽¹⁰⁴⁾. Een andere mogelijke uitzonderingsgrond is de noodzakelijkheid tot uitvoering van specifieke verplichtingen en rechten van de verantwoordelijke voor de verwer-

(97) Art. 4, 6^o CAO nr. 100.

(98) Zie P. DE HERT en R. SAELENS, «Oeps, de privacy vergeten», *Juristenkrant* 2009, nr. 190, 10.

(99) W. DEBEUCKELAERE, «Wetgeving privacy», in CENTRUM VOOR BEROEPSVERVOLMAKING IN DE RECHTEN (ed.), *CBR jaarboek 2008-2009*, Antwerpen, Intersentia, 2009, (105) 142-143.

(100) Cass. 16 mei 1997, *RW* 1997-98, 850; Luik 6 februari 2006, *JLMB* 2006, 665; Antwerpen 27 september 1995, *RW* 1995-96, 750.

(101) Art. 4 § 1, 4^o Wet Verwerking Persoonsgegevens.

(102) Volgens het Europees Hof van Justitie behoeft deze notie een erg ruime uitlegging. Het omvat informatie over alle aspecten (zowel fysieke als psychische) van iemands gezondheid. Zie HvJ C-101/01, *Lindqvist v. Zweden*, 2003.

(103) Art. 7 § 1 en § 2 Wet Verwerking Persoonsgegevens.

(104) Art. 27 KB 13 februari 2001 ter uitvoering van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, *BS* 13 maart 2001. De Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer (CBPL) heeft kritiek op deze beperking van het zelfbeschikkingsrecht: zie CBPL, Advies over voorontwerp van KB houdende uitvoering van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens zoals gewijzigd bij wet van 11 december 1998, 8 maart 1999, nr. 08/1999, 6 en CBPL, Advies over ontwerp van KB houdende uitvoering van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, 23 juli 1999, nr. 25/1999, 5, www.privacycommission.be (consultatie 11 november 2011).

king met betrekking tot het arbeidsrecht. Volgens Richtlijn 95/46/EG kan dit enkel indien toegestaan door nationale wetgeving, mits deze adequate garanties biedt⁽¹⁰⁵⁾. Toch moet dit relatief ruim worden begrepen: in Belgische context omvat dit verplichtingen die voortvloeien uit «rechtsregels» die de arbeidsverhoudingen regelen⁽¹⁰⁶⁾. Dat kan ook op het arbeidsreglement slaan, vermits dit officiële arbeidsrechtelijke rechtsbron beantwoordt aan het Europees materieel wetsbegrip (*cf.* het legaliteitsbeginsel)⁽¹⁰⁷⁾. Wat er ook van zij, artikel 7 § 4 van de Wet Verwerking Persoonsgegevens geeft waarschijnlijk het genadeschot: persoonsgegevens met informatie over de gezondheid mogen in beginsel enkel worden verwerkt onder de verantwoordelijkheid van een beroepsbeoefenaar in de gezondheidszorg. De wet kent geen uitzondering wanneer de verwerking met betrekking tot het arbeidsrecht geschiedt⁽¹⁰⁸⁾. Dat noopt tot de conclusie dat het opnemen van testresultaten – zelfs zonder oorspronkelijke verwijzing naar de natuurlijke persoon – in een «personeelsdossier»-bestand of in een digitale file moeilijk, zonet onmogelijk lijkt.

III. UITWERKING VAN BELEID OP MICRO NIVEAU. TOETSING EN AANDACHTSPUNTEN

Wanneer we verder borduren op de hierboven geschetste principes en het verkeersrecht en sociaal recht samenbrengen, kunnen we drie situaties onderscheiden. In een eerste geval ziet de werkgever zich geconfronteerd met een veroordeelde werknemer wiens mobiele vrijheid afhankelijk is van de installatie van een alcoholslot in het bedrijfsvoertuig. In een tweede situatie gaat het initiatief uit van de werkgever, die spontaan beslist om firmavoertuigen in de onderneming uit te rusten met een alcoholslot. Bij de derde en laatste hypothese probeert een werknemer die dweept met een alcoholproblematiek het engagement van de werkgever uit te lokken, door om installatie van een alcoholslot te vragen. Wij overlopen de voornaamste bijzonderheden en plichtplegingen.

A. Eerste hypothese: alcoholslot door rechterlijke beslissing

Wanneer een werknemer door een definitief vonnis opkijkt tegen een rijbewijs met code 112, moet eerst de aard van terbeschikkingstelling van het firmavoertuig worden geduid. Gaat het enkel om een in geld waardeerbaar voordeel *in natura* (loon), dan heeft de werknemer een driedubbele keuze. Ofwel onthoudt de werknemer zich van het besturen van gemotoriseerde voertuigen, of zorgt hij zelf voor een voertuig met alcoholslot. In beide gevallen zal wellicht de toekenning van het loonvoordeel in onderling overleg worden opgeschort, wat partijen best schriftelijk bevestigen.

(105) Art. 8, tweede lid, b) Richtl. Europees Parlement en de Raad, nr. 95/46, 24 oktober 1995 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, *Pb.L.* afl. 281, 23 november 1995, 31.

(106) Zie Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp tot omzetting van Richtlijn 95/46 van 24 oktober 1995 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de bescherming van de natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, *Parl.St.* Kamer 1997-98, nr. 1566/1, 34.

(107) F. HENDRICKX, *Elektronisch toezicht op het werk: internet en camera's*, Mechelen, Kluwer, 2005, 32-34; F. HENDRICKX, *Privacy en arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1999, 68-70.

(108) Ook de uitzonderingsgrond «het voorkomen van een dringend gevaar» kan o.i. bezwaarlijk worden ingeroepen. Het alcoholslot belet het starten van het voertuig door een persoon met te hoge alcoholopname, zodat het «dringende gevaar» per definitie reeds is geweken. Daarvoor is geen verwerking van persoonsgegevens nodig.

In een derde scenario overtuigt de werknemer zijn werkgever om het toegewezen firmavoertuig uit te rusten met een alcoholslot. Heeft de werkgever geen eigendomsrecht op het voertuig, moeten de clausules en algemene voorwaarden van het leasingcontract of verhuurovereenkomst worden nagezien, en de leasinggever respectievelijk verhuurende instantie in het verhaal worden betrokken. De werkgever neemt hierover best duidelijke bepalingen op in een ondernemingsreglement (*car policy*), zoals een verbod voor de werknemer om op eigen houtje aanpassingen aan te brengen aan firmavoertuigen.

Wanneer de werknemer het voertuig (ook) gebruikt voor het werk liggen de kaarten anders. Onzes inziens kan de werkgever nooit worden verplicht tot (het geven van toestemming tot) de installatie van een alcoholslot, ook indien het voertuig geen (of niet enkel een) looncomponent is, maar (ook) een arbeidsmiddel of -gereedschap. De bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet, de welzijnswetgeving en de koninklijke besluiten in verband met de (mobiele) arbeidsmiddelen zijn te generalistisch en te weinig precies om een voldoende basis te vormen voor een dergelijke verplichting. Andere oplossingen zijn denkbaar, zoals de werknemer die voortaan een eigen wagen (met alcoholslot) gebruikt voor de uitoefening van de mobiele functie, en het in gemeen akkoord tijdelijk toebedelen van ander werk. Lukt dat niet, zal de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst zijn⁽¹⁰⁹⁾. Of de werkgever ook de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan vaststellen is verre van evident. Een beëindiging op grond van overmacht is enkel toegelaten bij een definitieve onmogelijkheid om de arbeidsovereenkomst uit te voeren. Wanneer de rechter de geldigheid van het rijbewijs voorgoed beperkt tot het besturen van voertuigen met alcoholslot, kan het invoeren van beëindigende overmacht gerechtvaardigd zijn. Meestal zal de maatregel tijdelijk zijn (minimum één jaar, maximum vijf jaar). Dat noopt echter tot een appreciatie *in concreto*: met «definitief» kan volgens sommige rechtspraak ook «langdurig» worden gelijkgesteld, zodat in sommige gevallen een beëindiging van de overeenkomst door overmacht legitiem kan zijn⁽¹¹⁰⁾.

De werkgever kan de werknemer in geen geval laten rijden met een voertuig uitgerust zonder alcoholslot⁽¹¹¹⁾. Dat kan overigens de strafrechtelijke verantwoordelijkheid van de werkgever met zich meebrengen op grond van de artikelen 418 en 419 van het Strafwetboek, in de mate dat de geïntoxiceerde of dronken werknemer een verkeersongeluk met letselschade veroorzaakt. Het misdrijf «onopzettelijke slagen en verwondingen» doelt namelijk op ieder gebrek aan voorzichtigheid of voorzorg, dat leidt tot een letsel of de (niet-gewilde) dood. Daarom neemt de werkgever best een expliciete informatieplicht op in het ondernemingsreglement. De werknemer behoort de werkgever te informeren over iedere definitieve veroordeling of maatregel die van invloed kan zijn op het besturen van het firmavoertuig, zodat de werkgever gepast standpunt kan innemen.

Stemt de werkgever (of de eigenaar, leasinggever, ... van het voertuig) in met de installatie van een alcoholslot, moeten de bepalingen van de Wegverkeerswet en uitvoeringsbesluiten samen met bovenvermelde arbeidsrechtelijke regels worden toegepast. Wij stippen de voornaamste aandachtspunten aan.

(109) Art. 26 eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet.

(110) Zie daarover, met verwijzing naar rechtspraak en rechtsleer: D. HEYLEN, I. VERREYNT en E. VERLINDEN, *Bedrijfswagens in het recht*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 155-158.

(111) Het besturen van een voertuig zonder alcoholslot is in dergelijk geval strafbaar met een gevangenisstraf van één maand tot vijf jaar en/of met een verval van het recht tot het besturen van een motorvoertuig voor een periode van één jaar tot ten hoogste vijf jaar: art. 37/1 tweede lid Wegverkeerswet.

Op het eerste gezicht biedt zich een conflict aan tussen de Wegverkeerswet en CAO nr. 100. De bepalingen over het testen van werknemers op alcohol (art. 4 CAO nr. 100) zijn uitsluitend van toepassing op alcoholtests 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. Zowel de commentaar, het verslag bij de CAO, het advies van de NAR als de door de NAR gepubliceerde leidraad vermelden dat enkel «niet-geijkte tests» door CAO nr. 100 zijn toegelaten⁽¹¹²⁾. Niet-geijkte tests worden dan gedefinieerd als tests waarvan het resultaat enkel een positieve of negatieve indicatie geeft, maar geen zekerheid bieden over de intoxicatie. Op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg figureert eenzelfde beschrijving, maar daar worden alcoholslots zonder nuance als ‘niet-geijkte’ tests beschouwd⁽¹¹³⁾. Volgens deze bronnen vallen geijkte ademtesten *a contrario* onder het toepassingsgebied van de wet van 28 januari 2003. Dat standpunt vindt evenwel geen steun in de regelgeving en lijkt niet correct. Alcoholslots op rechterlijk bevel zijn per definitie geijkte tests⁽¹¹⁴⁾. De aanhef van het KB Technische Specificaties verwijst naar 12 § 4 van de wet van 16 juni 1970. Die bepaling laat de Koning toe om bepaalde meetwerktuigen, hoewel zij in beginsel ontsnappen aan die verplichting, toch te onderwerpen aan een (her)ijk en technische controle. Dat is het geval voor alcoholsloten bij toepassing van artikel 61*sexies* van de Wegverkeerswet⁽¹¹⁵⁾. Wij zien niet in waarom er een onderscheid tussen geijkte en niet-geijkte tests moet worden gehanteerd, en waarom enkel deze laatste buiten het toepassingsgebied van de wet van 28 januari 2003 zouden vallen. Er anders over beslissen leidt tot absurde conclusie dat alcoholsloten in de zin van artikel 61*quinquies* § 2 van de Wegverkeerswet nooit mogen worden gebruikt in een bedrijfsvoertuig, bestemd voor professionele doeleinden. In de mate dat werknemer en werkgever akkoord gaan met de installatie en het gebruik van een alcoholslot na een veroordeling, rijst er een normconflict. Aan de ene kant verbiedt CAO nr. 100 het gebruik van «geijkte tests»; de verkeersregelgeving en de wet van 16 juni 1970 verplichten beide tot gebruik van geijkte tests. Overtreding van deze laatste norm is ook strafrechtelijk sanctioneerbaar⁽¹¹⁶⁾. In dat geval primeren de dwingende bepalingen van de wet op deze van een algemeen verbindend verklaarde CAO⁽¹¹⁷⁾. De sanctie is nietigheid van de bepalingen van de CAO⁽¹¹⁸⁾.

Wanneer de werkgever akkoord gaat met de installatie van een alcoholslot, volstaan verdere afspraken op individueel niveau niet. CAO nr. 100 verlangt een collectief beleid en verplicht de werkgever om een en ander te concretiseren in het arbeidsreglement⁽¹¹⁹⁾. In de mate dat het arbeidsreglement nog geen «tweede fase» of regels in verband

(112) Zie respectievelijk de commentaar bij artikel 4 CAO nr. 100; Verslag bij CAO nr. 100, p. 4; NAR, *Advies*, 18; NAR, *Leidraad*, 44, 48, 49, 51 en 53.

(113) www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=24098#AutoAncher1 (consultatie 11 november 2011).

(114) Art. 2 eerste lid en art. 11 KB Technische Specificaties, die expliciet verwijzen naar de wet 16 juni 1970 betreffende de meet-eenheden, de meetstandaarden en de meetwerktuigen, *BS* 2 september 1970 (hieronder verkort: wet 16 juni 1970).

(115) De afdeling wetgeving van de Raad van State had zelfs uitdrukkelijk geadviseerd om een verwijzing te maken naar deze laatste norm (zie Adv. RvS 48.642/2/V van 26 augustus 2010 betreffende een ontwerp van KB betreffende de technische specificaties van de alcoholsloten bedoeld in artikel 61*sexies* van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer, *BS* 10 februari 2011, 10 707).

(116) Art. 26, eerste lid, 1° wet 16 juni 1970 kenmerkt iedere overtreding van deze wet of de uitvoeringsbepalingen als een misdrijf.

(117) Art. 51, 1° en 2°, a) CAO-wet.

(118) Art. 9, 1° CAO-wet.

(119) Zie ook *Vr. en Antw. Kamer* 2008-09, 7 september 2009, 123 (Vr. nr. 201 J. VAN DEN BERGH).

met ademtesten vermeldt, behoeft dit aanpassing. Dat belet niet dat de werkgever en werknemer daarnaast onderling bepaalde praktische afspraken maken. Zo zal de werknemer tijd moeten vrijmaken voor het bijwonen van de gespreksmomenten, opleiding en vorming bij de erkende omkaderingsinstelling. In de mate dat deze tijdens de normale werkuren (moeten) plaatsvinden stelt zich een probleem: er is geen wettelijke schorsingsgrond. De werknemer zal zijn toevlucht moeten nemen tot bijvoorbeeld wettelijke vakantie of een conventionele schorsing van de arbeidsovereenkomst.

De verkeerswetgeving bevat enkele eigenheden waarmee de werkgever bij het uitstippelen of verfijnen van zijn beleid rekening moet houden. Een eerste punt zijn de kosten voor installatie, gebruik, onderhoud, eventueel herstel en bijstand, en verwijdering door het erkende dienstencentrum. Deze kosten vallen in principe ten laste van de veroordeelde bestuurder, zij het dat de rechtbank deze kosten geheel of gedeeltelijk in mindering van de opgelegde geldboete kan brengen⁽¹²⁰⁾. De omkaderingsinstelling maakt een optelsom van alle mogelijke kosten en nodigt de bestuurder uit om het volledige bedrag te voldoen, of een respectieve fractie daarvan rechtsreeks door te storten naar het dienstencentrum⁽¹²¹⁾.

Net zoals dat het geval is bij de installatie, controle en onderhoud kan enkel het gekozen erkende dienstencentrum instaan voor herstelling. De gebeurlijke bijstand bij blokkering van het motorvoertuig door defect van het alcoholslot is echter beperkt tot de Belgische landsgrenzen⁽¹²²⁾. Het Verslag aan de Koning bij het KB Omkaderingsprogramma suggereert wel enkele alternatieven bij pech in het buitenland, zoals vrijwillige bijstand van het dienstencentrum of doorverwijzing naar een lokaal buitenlands centrum. Het KB Technische Specificaties schept ook een noodoplossing: het (telefonisch) doorgeven door het dienstencentrum van een code waarmee het voertuig voor 24 uren zonder blaasprestatie kan worden gestart⁽¹²³⁾, mits instemming van de omkaderingsinstelling.

De Wegverkeerswet noch de uitvoeringsbesluiten geven aan wie precies het alcoholslot behoort aan te kopen (of te huren) bij de fabrikant of verdeler. Zich baserend op enkele erkenningsvoorwaarden van de dienstencentra⁽¹²⁴⁾ kan men betogen dat het dienstencentrum instaat voor de aanschaf van de sloten, om ze naderhand te installeren en te verwijderen. In dat geval rijzen praktische vragen over de gevolgen van beschadiging van het slot na bijvoorbeeld een verkeersongeluk tijdens een privérit van de werknemer of door een zware, bedrieglijke of gebruikelijk lichte fout van de werknemer tijdens een beroepsmatige rit. Staat de aansprakelijkheid van de werknemer via de artikelen 1382 en 1383 BW en artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet ter discussie, zou het dienstencentrum de materiële schade aan (of verlies van) het alcoholslot kunnen verhalen op de werknemer. Bij een beroepsmatige rit zou het dienstencentrum ook de werkgever op basis van artikel 1384, derde lid BW

kunnen aanspreken. Koopt de werknemer zelf een alcoholslot aan, is het mogelijk dat hij zich tegen deze (potentiële) eigen schade wenst te verzekeren. Dat kan nadelige gevolgen voor de werknemer met zich meebrengen, aangezien hij zijn verzekeraar dan in kennis moet stellen van een veroordeling wegens een alcoholgerelateerd verkeersmisdrijf. De verzekeraar zou redenen kunnen hebben om de betrokkene niet (langer) te verzekeren, wat men had kunnen ondervangen door de mogelijkheid van verzekering via tussenkomst van het dienstencentrum⁽¹²⁵⁾.

Het KB Omkaderingsprogramma maakt korte metten met de problematiek van de gegevensbescherming⁽¹²⁶⁾. Enkel de omkaderingsinstelling beschikt over aangepaste software en mag als enige de door het dienstencentrum bezorgde gecodeerde gegevens uitlezen en afdrucken. De gegevens mogen niet worden uitgelezen door of meegedeeld aan derden zoals het dienstencentrum of de werkgever. De werkgever zal dus nooit over de precieze testresultaten beschikken⁽¹²⁷⁾. Zoals hierboven vermeld kan de werkgever bij blokkering door het alcoholslot wel de gebeurtenissen optekenen in een document, evenwel zonder verwijzing naar de persoon van de werknemer. Het alcoholslot bedoeld in artikel 61*sexies* van de Wegverkeerswet vertoont namelijk niet de meting in laboratoriumwijze uitgedrukt (mg/l), maar enkel de vermelding «OK» of «niet OK» op het toestel⁽¹²⁸⁾.

Een belangrijk aandachtspunt betreft het «abrupt» einde van toepassing van het alcoholslot. Dat ligt niet in handen van de werkgever: de voortijdige stopzetting van het omkaderingsprogramma zal *de facto* een beslissing zijn van de omkaderingsinstelling⁽¹²⁹⁾ wanneer de betrokkene de voorwaarden van het programma niet (meer) naleeft, inzonderheid het slot omzeilt of dat poogt⁽¹³⁰⁾. De besluitgever dacht bijvoorbeeld aan ont koppeling van het alcoholslot zonder toestemming van de omkaderingsinstelling, het besturen van een motorvoertuig met een alcoholconcentratie van ten minste dan 0,09 milligram per liter uitgeademde alveolaire lucht, of wanneer er ernstige aanwijzingen zijn dat het systeem wordt omzeild⁽¹³¹⁾. In dat laatste geval fungeert het dienstencentrum als «klokkenluider»: wanneer het centrum vermoedens in die zin heeft, in het bijzonder indien de veroordeelde het toestel heeft geopend, ontkoppeld of beschadigd, moet zij de omkaderingsinstelling binnen zeven dagen schriftelijk op de hoogte brengen⁽¹³²⁾. Ook andere tekortkomingen worden geïsoleerd, zoals het niet (tijdig) betalen van de kosten verbonden aan het alcoholslot, het niet opdagen op gespreks- en opleidings sessies bij de omkaderingsinstelling, enzovoort. De omkaderingsinstelling kan ook zelf fraude detecteren aan de hand van de digitale gegevens bezorgd door het dienstencentrum. Het Verslag aan de Koning vermeldt manipulatie van de accu (bv. het niet gebruik maken van de startmotor door het voertuig van een helling te laten rollen) of aansluiting van het toestel, die automatisch wordt geregistreerd in het computergeheugen.

(120) Art. 37/1, eerste lid en art. 61quinquies § 4 Wegverkeerswet; art. 10 KB Omkaderingsprogramma. *Idem* voor de kosten van het omkaderingsprogramma (opleiding en begeleiding door de omkaderingsinstelling). De geldboete mag dan niet minder dan één euro bedragen. De veroordeelde moet, na uitnodiging van de administratie, binnen een «redelijke termijn» betaling van die kosten met stavingsstukken kunnen aantonen; zoniet kan alsnog de volledige boete worden geïnd.

(121) Verslag aan de Koning bij het KB Omkaderingsprogramma.

(122) Art. 7 § 1, vierde lid KB Omkaderingsprogramma.

(123) Art. 2, 7° KB Technische Specificaties.

(124) Art. 7 § 2, KB Omkaderingsprogramma dat dienstencentra bv. verplicht om te beschikken over een licentie van de fabrikant om een alcoholslot te installeren. Het is evenwel de omkaderingsinstelling die het ijkcertificaat ontvangt: art. 15, derde lid KB Technische Specificaties.

(125) CBPL, Advies over het ontwerp van KB betreffende het omkaderingsprogramma voor het alcoholslot, ontwerp van KB betreffende de technische specificaties van de alcoholsloten bedoeld in artikel 61*sexies* van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer en ontwerp van KB tot wijziging van het KB van 23 maart 1998 betreffende het rijbewijs, 30 juni 2010, nr. 21/2010, 6-7, www.privacycommission.be (consultatie 11 november 2011) (hieronder verkort: CBPL, Advies ontwerpen KB).

(126) Art. 7 § 2 KB Omkaderingsprogramma.

(127) Hoewel het meetwerktuig effectief de meetresultaten in wettelijke eenheden weergeeft: art. 15 § 1 wet 16 juni 1970.

(128) Art. 2.7 Bijlage 1 (Bijkomende technische voorschriften voor de alcoholsloten) bij KB Technische Specificaties.

(129) Verslag aan de Koning bij het KB Omkaderingsprogramma; art. 11 § 2 KB Omkaderingsprogramma.

(130) Art. 3, 5° KB Omkaderingsprogramma.

(131) Art. 9 KB Omkaderingsprogramma. Volgens het Verslag aan de Koning is deze opsomming niet limitatief.

(132) Art. 7 § 1, vijfde en zesde lid KB Omkaderingsprogramma.

In al die gevallen maakt de omkaderingsinstelling schriftelijk en omstandig melding aan de procureur des Konings, die tot vervolging kan overgaan⁽¹³³⁾.

De werkgever anticipeert hier best op: het beschrijven van de verschillende scenario's in verband met stopzetting van het gebruik van het alcoholslot is aangewezen. Nauw verbonden daarmee zijn de plichten van de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst. De taak van het dienstencentrum om het alcoholslot te verwijderen ontslaat de werknemer niet van zijn gehoudenheid om het hem toevertrouwde arbeidsgereedschap (firmavoertuig) in goede staat aan de werkgever terug te geven⁽¹³⁴⁾. In het ondernemingsreglement kan de werkgever dus een praktische procedure uitstippelen over waar, wanneer en wie het voertuig moet terugbrengen, bij welke instantie (bv. een garage), hoe op tegensprekelijke wijze beschadiging wordt vastgesteld, enzovoort.

B. Tweede hypothese: alcoholslot na beslissing werkgever

Niets belet de werkgever om zijn bedrijfsvoertuigen of wagenpark op eigen initiatief uit te rusten met alcoholsloten. In dat geval komen de voorschriften van de Wegverkeerswet en uitvoeringsbesluiten niet om de hoek kijken. Dat betekent meteen dat werkgever en werknemer niet verplicht zijn tot het gebruik van geijkte tests in de zin van de wet van 16 juni 1970. Sterker: nu enkel de bepalingen van CAO nr. 100 spelen, lijkt het gebruik van geijkte tests verboden op grond van artikel 4 *in fine* van de CAO. Toch is dat voor discussie vatbaar: de CAO verwijst namelijk op geen enkel punt naar de wet van 16 juni 1970, maar enkel naar de wet van 28 januari 2003. Zoals hierboven betoogd, biedt deze laatste wet geen enkel criterium om uit te maken of een test geijkt of niet-geijkt behoort te zijn. Enkel de wet van 16 juni 1970 en haar uitvoeringsbesluiten wijzen aan welke meetwerktuigen aan een (her)ijk en technische controle zijn onderworpen. Niettemin houdt de werkgever daar beter rekening mee bij de keuze van het merk, model en type alcoholslot⁽¹³⁵⁾.

Dat neemt niet weg dat de werkgever zich voor het overige inspireert op de bepalingen van de verkeerswetgeving, bijvoorbeeld bij het beschrijven van fraudegevallen.

In het bijzonder kan worden gedacht aan inspelen op misbruik van de zogenaamde «hertest». De hertest verplicht de bestuurder om, na het succesvol starten van de wagen, op gezette intervallen opnieuw te blazen tijdens het besturen van de wagen⁽¹³⁶⁾. Het Verslag aan de Koning bij het KB Omkaderingsinstelling prijst de zogenaamde «hertest» en haalt het voorbeeld aan van de «nuchtere voorbijganger» die een eerste keer blaast in het toestel, om de geïntoxi-

ceerde bestuurder alsnog toe te laten met de wagen te rijden. Door de hertest zou de bestuurder toch door de mand vallen. Onzes inziens lijkt dit toch een behoorlijk naïeve benadering, zeker in arbeidscontext. Het is niet uitgesloten dat men in collegiaal milieu de «hertest» door een werknemer-passagier laat uitvoeren, wat de testresultaten vertoebelt. In diezelfde zin plaatste de CBPL enkele kanttekeningen bij het ontwerp van het KB Omkaderingsprogramma, meerbepaald over de gegevensregistratie zonder onderscheid⁽¹³⁷⁾. Een alcoholslot laat inderdaad niet toe om de persoon die effectief in het toestel blaast te identificeren. De CBPL verwijst naar de *casus* waar één test op zestien niet geslaagd is, terwijl de echtgenote van de veroordeelde vijftien maal het voertuig bestuurde. Op die manier weerspiegelen de gegevens niet (altijd) de realiteit, en bestaat het gevaar dat men na analyse aan de veroordeelde een gedrag toekent dat het zijne niet is. Hiertegen kan de werkgever ageren door sancties te bepalen in het arbeidsreglement – niet enkel voor de betrokken bestuurder, maar ook voor de collega-werknemer die ongeoorloofd de blaasprestatie voor zijn of haar rekening neemt. Aansluitend moet de werkgever ook de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel bij vaststelling van overtredingen omschrijven⁽¹³⁸⁾.

De werkgever moet erover waken dat het afnemen van blaastesten geen aanleiding geeft tot een ongeoorloofde ongelijke behandeling tussen zijn werknemers. Het alcoholslot laat wel toe om de premisse van discriminatie uit te schakelen. Alcoholsloten zijn verbonden aan voertuigen, wat meteen een haarscherp afgebakende groep personeelsleden in kaart brengt, met name werknemers die zich voor de uitoefening van hun functie moeten verplaatsen. Het gaat om mobiele werknemers, die men als homogene groep bijvoorbeeld in de logistieke (chauffeurs) en commerciële ((handels)vertegenwoordigers) sectoren aantreft. Het onderscheid met andere personeelsleden kan op die manier zelfs op een afgelijnd en in de wet omschreven criterium worden gesteund, met name de werknemers tewerkgesteld aan een werkpost met veiligheidsfunctie⁽¹³⁹⁾. De CAO staat inderdaad toe dat alcoholtests worden beperkt tot een deel van het personeel⁽¹⁴⁰⁾. Daarnaast is het aangewezen dat de werkgever het alcoholslot ook laat toepassen bij bijvoorbeeld uitzendkrachten⁽¹⁴¹⁾. Enkel wanneer de werkgever binnen het segment van chauffeurs differentieert op grond van een beschermd criterium, zonder afdoende rechtvaardiging, treedt de Antidiscriminatiewet op de voorgrond.

Zoals hierboven geduid is de verwerking van persoonsgegevens, voortvloeiend uit ademtesten, erg moeilijk of zelfs onmogelijk. Enkel wanneer een notitie met blaasresultaten (die zelf geen enkele verwijzing naar de werknemer mag bevatten, zodat men zich kan afvragen wat de waarde van zo een document is) in een niet-gestructureerd fysiek dossier, zonder mogelijkheid tot systematische raadpleging, belandt, vindt de Wet Verwerking Persoonsgegevens geen toepassing⁽¹⁴²⁾. Dat zal zelden het geval zijn: papieren personeelsdossiers zijn meestal volgens bepaalde criteria toegankelijk en niet «occasioneel» samengesteld. Bij digitale personeelsdossiers is er sprake van een geautomatiseerde verwerking (bv. het exporteren van digitale blaasresultaten, opgeslagen in het geheugen van het alcoholslot; het scannen en uploaden van de papieren notitie naar het digitale

(133) Het niet voldoen aan de voorwaarden van het omkaderingsprogramma en het besturen van een voertuig zonder alcoholslot vormen afzonderlijke misdrijven, strafbaar met een gevangenisstraf van één maand tot vijf jaar en/of met een verval van het recht tot het besturen van een motorvoertuig voor een periode van één jaar tot ten hoogste vijf jaar of voorgoed (art. 37/1, tweede lid Wegverkeerswet). Afgaande op de tekst van art. 9 KB Omkaderingsprogramma lijkt de omkaderingsinstelling geen appreciatieruimte te hebben: van zodra zij vaststelt dat de veroordeelde niet voldoet aan de voorwaarden van het programma, moet zij het OM op de hoogte brengen.

(134) Art. 17, 5° Arbeidsovereenkomstenwet.

(135) Bij het afsluiten van deze bijdrage ontving nog maar één alcoholslot een modelgoedkeuring van de Dienst Metrologie van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie. Een bericht in die zin werd gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 16 november 2011.

(136) Art. 2, tweede lid, 4° KB Technische Specificaties. De hertest wordt aangekondigd door een duidelijk hoorbaar signaal en eventueel aanduiding op het alcoholslot.

(137) CBPL, Advies ontwerpen KB, 5-6.

(138) Art. 6 § 1, 5° Arbeidsreglementenwet.

(139) Art. 2, 1° KB 28 mei 2003.

(140) Art. 4, eerste lid, 5° CAO nr. 100 en commentaar bij art. 3 CAO nr. 100.

(141) I. PLETS, «Omgaan met alcohol en drugs op het werk», 64. Dat is mogelijk o.g.v. art. 19 Uitzendarbeidwet.

(142) In dat geval is er namelijk geen sprake van een «bestand»: art. 1 § 3 Wet Verwerking Persoonsgegevens; zie ook de rechtpraak aangehaald onder voetnoot 100.

personeelsdossier), zodat de Wet Verwerking Persoonsgegevens sowieso van toepassing is.

C. Derde hypothese: alcoholslot op vraag werknemer

Het is ook mogelijk dat een werknemer op eigen initiatief de werkgever benadert en een engagement van deze laatst poogt uit te lokken. Dat kan bijvoorbeeld wanneer er van een veroordeling tot een alcoholslot geen sprake is, maar de werknemer toch erkent met een probleem te kampen en steun zoekt bij de werkgever.

Mutatis mutandis gelden in een dergelijk geval dezelfde bedenkingen als hierboven. De werkgever is nooit verplicht om in te gaan op het verzoek van de werknemer. Wanneer de werknemer de werkgever overtuigt krijgt het verhaal onvermijdelijk een collectieve dimensie: een aanpassing van het arbeidsreglement is noodzakelijk; een individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer is onvoldoende.

IV. UITLEIDENDE BESCHOUWING

Het inpassen van alcoholsloten op de werkvloer doet meer juridische vragen en bedenkingen rijzen dan men op het eerste gezicht verwacht. De idee is nobel, de uitwerking complex. Niet enkel het spontaan uitrusten van firmawagens met alcoholsloten dwingt de werkgever een hinderisparcours te nemen en beperkt de toepassingsmogelijkheden; ook het alcoholslot op rechterlijk bevel levert problemen op van zodra het in het vaarwater van de bedrijfswereid komt. De verkeerswetgeving zit niet (altijd) op dezelfde golflengte als de arbeidsregelgeving. Toch zijn er niet meteen indicaties dat de praktijk veel betwisting met

zich zal meebrengen. Naar luid van de publieke berichtgeving en volgens sommige politierechters bevindt de nieuwbakken verkeerswetgeving zich al in de palliatieve fase⁽¹⁴³⁾. Interpellaties van hetzelfde kritische allooi weerklonken in de Senaat⁽¹⁴⁴⁾. Op het Europese echelon denkt men er evenwel anders over. Het Europees Parlement nam recent een niet-bindende resolutie aan waarmee het alcoholsloten als re-integratiemaatregel voor recidivisten bepleit⁽¹⁴⁵⁾. De Europese instelling ziet het nog ambitieuzer en adviseert om het plaatsen van alcoholsloten in alle nieuwe modellen van voor commercieel personen- en goederenvervoer bedoelde voertuigen verplicht te stellen. Het Europees Parlement zal de Europese Commissie verzoeken nog voor 2013 een voorstel in te dienen voor een richtlijn in die zin⁽¹⁴⁶⁾. Krijgt dus ongetwijfeld een vervolg.

Jeroen LORRÉ

Advocaat

Wetenschappelijk medewerker
Vakgroep sociaal recht UGent

(143) De krantenkoppen in dat verband: «Invoering alcoholslot miskleun» (*De Standaard*, 30 augustus 2011); «Alcoholslot één jaar na wet eindelijk in gebruik» (*De Standaard*, 6 oktober 2011).

(144) *Vr. en Antw.* Senaat 2010-11, 6 april 2011 (Vr. nr. 5-2033 C. DÉSIR); *Vr. en Antw.* Senaat 2010-11, 19 september 2011 (Vr. nr. 5-3088 B. ANCIAUX).

(145) Res. EP van 27 september 2011 over de verkeersveiligheid in Europa 2011-20, nr. 2010/2235(INI), punt 36.

(146) *Ibid.*, punt 73.

Jurisprudence: Droit du travail

Rechtspraak: Arbeidsrecht

Cass. (3ème ch.), 20 février 2012

Siège: MM. Fettweis, prés. sect.; Batselé, Simon et Mmes Regout et Delange (rapp.), cons.

Min. publ.: M. Palumbo, av. gén. dél.

Plaid.: Mmes Maes et Oosterbosch

Generali Belgium s.a. c/ C.A. (S.10.0048.F)

I. CONTRAT DE TRAVAIL – SÉCURITÉ D'EMPLOI – SECTEUR DES ASSURANCES – INDEMNITÉ – TRAVAILLEUR PROTÉGÉ – INDEMNITÉ DE PROTECTION – CUMUL AUTORISÉ

II. CONTRAT DE TRAVAIL – SÉCURITÉ D'EMPLOI – SECTEUR DES ASSURANCES – LICENCIEMENT FONDÉ SUR LE COMPORTEMENT DU TRAVAILLEUR – RENDEMENT INSUFFISANT ET NON CONFORME À LA STRATÉGIE DE LA SOCIÉTÉ

1. *L'indemnité de sécurité d'emploi, octroyée en raison du non-respect des procédures prévues aux articles 4 et 5 de la convention collective de travail du 9 novembre 1987, qui ont pour but la sécurité de l'emploi dans les entreprises d'assurances, et celle visée à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991, qui sanctionne le non-respect de la procédure spéciale destinée à assurer que le licenciement du délégué ou du candidat délégué du personnel est justifié et à garantir ainsi, dans l'intérêt général, la liberté de ces travailleurs d'exercer leur mission ou de se porter candidat, le bon fonctionnement des organes de concertation sociale, peuvent être cumulées lorsque les conditions d'octroi de chacune d'elles sont réunies. Ce cumul ne constitue pas un avantage prohibé par l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991.*

I. ARBEIDSOVEREENKOMST – VASTHEID VAN BETREKKING – VERZEKERINGSONDERNEMINGEN – VERGOEDING – BESCHERMDE WERKNEMER – BESCHERMINGSVERGOEDING – TOEGESTANE CUMULATIE

II. ARBEIDSOVEREENKOMST – VASTHEID VAN BETREKKING – VERZEKERINGSSECTOR – ONTSLAG GEGROND OP EEN GEDRAG VAN DE WERKNEMER – ONVOLDOENDE RENDEMENT IN STRIJD MET HET BELEID VAN DE ONDERNEMING

1. *De vergoeding voor vastheid van betrekking, die toegekend wordt omwille van de miskening van de door artikelen 4 en 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst d.d. 9 november 1987 bepaalde procedures, ter garantie van de werkzekerheid in de verzekeringssector en de vergoeding bedoeld in artikel 16 van de Wet Bijzondere Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, waarbij een sanctie opgelegd wordt voor de miskening van de bijzondere procedure die moet garanderen dat het ontslag van de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde gerechtvaardigd is, en aldus moet garanderen, in het algemeen belang, dat deze werknemers volledige vrijheid hebben ter uitoefening van hun opdracht, of om zich kandidaat te stellen, en bijgevolg ook op een goede werking van de sociale overlegorganen gericht is, kunnen worden gecumuleerd.*