

---

## Vrije ademtests weldra afgeblazen

---

Advies nr. 1.655 van de NAR van 10 oktober 2008  
Ontwerp van CAO betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming  
[www.nar-cnt.be](http://www.nar-cnt.be)

Tot op dit ogenblik is het juridisch niet duidelijk of een werkgever het recht heeft een werknemer aan een ademtest te onderwerpen. Sommigen beweren van niet, omdat zulks onwettige uitoefening van de geneeskunde zou zijn, strijdig met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer of, nog, verboden door de wettelijke regeling op het gezondheidstoezicht. Dat laatste bepaalt dat de werkgevers tijdens de duur van de tewerkstelling "geen andere tests of medische onderzoeken" mogen laten uitvoeren dan die welke de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer op de werknemers mag uitvoeren. Anderen betwisten dat het afnemen van een ademtest een medische handeling is en afbreuk doet aan de privacy. Zij beklemtonen dat op de werkgever de verplichting rust te zorgen voor veilige arbeidsomstandigheden en dat hij over de nodige instrumenten moet beschikken om ten aanzien van alcoholmisbruik zijn verantwoordelijkheid te kunnen opnemen (en aan eventuele aansprakelijkheid te ontkomen als het misloopt).

Wat er ook van zij, de CAO die de sociale partners in petto hebben en waaraan de vorige aflevering van *SoCompact* was gewijd, bevestigt dat het testen op alcohol (en drugs, maar daarover hebben wij het in deze bijdrage even niet) van werknemers een onderdeel *kan* zijn van het alcohol- en drugbeleid dat iedere werkgever in zijn onderneming *moet* voeren.

Maar het wordt de werkgever niet gemakkelijk gemaakt.

*In de eerste plaats* kunnen tests maar als concrete maatregelen echt vereist waren om het beleid te voeren én de werkgever die maatregelen ook effectief heeft genomen (zie punt 2 van *SoCompact* 43-2008).

*Twee:* de werkgever moet in het arbeidsreglement de regels doen opnemen die gehanteerd moeten worden bij het testen op alcohol, waaronder de aard van de testen, de beoogde werknemers, de afnameprocedures, de tot testen bevoegde personen, de controletijdstippen en de mogelijke gevolgen van een positief testresultaat.

En, *last but not least*,

- testen mag enkel om na te gaan of een werknemer geschikt is zijn werk uit te voeren,
- het resultaat mag enkel daarvoor worden gebruikt en niet om te bestraffen (al kan het een element zijn in de globale beoordeling van de geteste werknemer),
- de test moet "toereikend" en "ter zake dienend" zijn en mag niet "overmatig" zijn (testen met dubieuze toestellen of systematische controles zijn bv. uit den boze),
- de werknemer moet voorafgaand met de afname hebben ingestemd,
- het testgebeuren mag geen aanleiding geven tot discriminatie onder de werknemers, al mag de mogelijkheid van een test worden beperkt tot een deel van het personeel,
- de meetresultaten mogen niet in een bestand als persoonsgegevens worden verwerkt.

Vooral de vereiste dat de werknemer vooraf met de ademtest moet instemmen (en de werkgever dat bij betwisting ook zal moeten kunnen bewijzen), zal in de praktijk ademtesten wellicht uitschakelen als bruikbaar instrument. Als de CAO er effectief komt – en dat lijkt weinig twijfel – is het bv. onmogelijk de werknemers in het arbeidsreglement te verplichten een ademtest te ondergaan. Overigens ondermijnt ook de commentaar bij de betrokken CAO-bepaling het nut van dergelijke testen: “*Het resultaat van zo’n test heeft geen bewijswaarde...*”, zeggen de sociale partners. Pffff.

Willy van Eeckhoutte.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 08-09, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---