

CIRCULAIRE

CIR.BG.26.044

LD/CD

11/05/2026.

ALCOHOL EN DRUGS OP HET WERK VASTSTELLEN VAN HET BEZIT EN GEBRUIK EN DE GEVOLGEN DIE DAARAAN GEGEVEN KUNNEN WORDEN

I. MOGELIJKHEDEN

De mogelijkheden om op een juridisch waterdichte manier het bezit en het gebruik van alcohol en drugs op het werk vast te stellen zijn binnen het bestaande wettelijke kader eerder beperkt, onder meer omwille van de privacy, het recht op fysieke integriteit.

II. TESTEN VAN WERKNEMERS

Testen van werknemers, chauffeurs, mag enkel onder bepaalde voorwaarden en moet **verplicht deel uitmaken van een algemeen preventief alcohol en drugsbeleid** in de onderneming. Dit beleid wordt uitgewerkt in samenwerking met de interne of externe dienst voor bescherming op het werk. Dit beleid bepaalt de regels omtrent de beschikbaarheid, het binnenbrengen, het gebruik (nultolerantie?), de procedure bij disfunctioneren en overtreding van de regels, de hulpverlening en de manier waarop werknemers en leidinggevenden voorgelicht en gevormd worden.

Het afnemen van testen is enkel toegelaten indien de concrete voorwaarden omschreven zijn in het arbeidsreglement. Bovendien mag het testen **enkel als uitkomst een positief of negatief resultaat geven**: het arbeidsreglement moet, onder meer, het volgende voorzien: welke testen worden afgenomen, welke persoon de testen mag afnemen, de doelgroep van de geteste personen (bijvoorbeeld: chauffeurs), wanneer er getest kan worden, de maximaal toegelaten intoxicatie, de toestemming van de werknemer, de gevolgen van een positief resultaat, de verweermiddelen en de verificatie van het positief resultaat door de werknemer, het vervoer van de betrokkene naar huis, begeleiding, kostenregeling.

Enkel niet ge-ijkte testen zijn toegelaten: ademtest, psychomotorische test (bv.: vaardigheidsproeven, reactietesten). Bloed-, urine, speeksel-, haar-tests mogen enkel genomen worden door een arbeidsgeneesheer, er zijn wettelijke beperkingen, dus dit is quasi onmogelijk.

III. ALTERNATIEVEN EN/OF AANVULLINGEN VOOR HET TESTEN

Een proces verbaal van vaststelling door een **deurwaarder**, een **politie vaststelling met proces verbaal**. Schriftelijke **getuigenverklaringen** in de zin van het gerechtelijk wetboek.

IV. IN EN UITGANGSCONTROLES OP HET BEZIT VAN ALCOHOL EN DRUGS

Dit mag enkel door erkende bewakingsagenten, dus niet door de leidinggevenden of de werkgever.

V. LOCKERS OF BEWAARPLAATSTEN CONTROLEREN

De werknemer dient vooraf in kennis gesteld te worden van de voorwaarden over het gebruik van de locker of bewaarplaats en de mogelijkheid om eventueel te controleren. Dit kan bij voorbeeld door middel van een policy. Dit neemt niet weg dat diepgaand onderzoek (bijvoorbeeld het controleren van een gesloten tas) enkel toegelaten is indien de werknemer zijn toestemming geeft op het ogenblik van de controle.

VI. VASTSTELLING DOOR BEELDMATERIAAL

Het zonder toestemming maken van beeldopnames van een werknemer die onder invloed is van roesmiddelen is niet toegelaten. Camerabeelden die bij voorbeeld gemaakt zijn via een mobiele telefoon om bewijs te verschaffen van het onder invloed zijn, zullen desgevallend, beoordeeld worden door een rechter. De rechter zal dan een afweging maken tussen de noodzaak om over bewijzen te beschikken en het recht op privacy van de betrokken persoon.

VII. SANCTIES

Testresultaten mogen enkel aangewend worden met het oog op preventie. Dit wil zeggen enkel om na te gaan of de werknemer geschikt is om het werk uit te voeren. Desgevallend moet de betrokken werknemer geholpen worden, naar huis gebracht worden. Sancties treffen enkel en alleen op basis van de verkregen resultaten is niet toegelaten. Dit is wel mogelijk in samenhang met de schriftelijke vaststelling van uiterlijke en objectieve kenmerken van gebruik van alcohol- of druggebruik (vb wankel lopen, evenwichtsproblemen, dranklucht, agressiviteit, onverklaarbaar manifest onveilig handelen...). De arbeidsovereenkomst kan stopgezet worden wanneer de resultaten samen met andere elementen (bv. Herhaaldelijke evaluaties omtrent het disfunctioneren door middelengebruik: vermindering van de kwaliteit van het werk, verslechterde sociale relaties, regelmatig te laat komen op het werk...) er toe leiden dat elke professionele samenwerking niet langer mogelijk is, desgevallend om dringende reden.

Lut DE POORTER

Heeft u nog vragen hierover, contacteer dan onze ledendienst via ledendienst@fbaa.be

* * *
*