***I***nstituut voor de auto***C***ar en de auto***B***us v.z.w.

***I***nstitut pour l’auto***C***ar et l’auto***B***us a.s.b.l.

 lcohol binnen de onderneming

In de sector van het bezoldigd personenvervoer

over de weg



Alcohol binnen de onderneming in de sector van het bezoldigd personenvervoer over de weg

DM/--/DM/JUR/2009.06/173

ICB – Instituut voor de autoCar en de autoBus v.z.w

“Dobbelenberg”

Metrologielaan 8 – 1130 Brussel

🕿 02/245 90 53

🗍 02/245 91 29

🖂 info**@**icb-institute.be

**🖰** www.icb-institute.be

Het ICB streeft steeds naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie en stelt haar brochures samen met de grootste zorg. Niettemin neemt het ICB geen verantwoordelijkheid voor de actualiteit, de juistheid, de volledigheid en de kwaliteit van de inhoud. Deze brochure is een bron van algemene informatie en betreft op geen enkele manier de particuliere situatie van een natuurlijke of rechtspersoon en dient derhalve niet als een vervanging van een professioneel advies.

Niets uit deze publicatie mag worden gereproduceerd, opgeslagen of overgedragen in welke vorm of op welke wijze dan ook, electronisch, mechanisch of door middel van fotokopieën, zonder voorafgaandelijk schriftelijke toestemming van het ICB.

INHOUDSTAFEL

INLEIDING4

STAP 1 – DEFINITIE 5

1. Dronkenschap5

 2. Sturen in staat van dronkenschap 5

3. Aansprakelijkheidsregels5

STAP 2 – ACTIE 7

1. Alcoholtesten binnen de onderneming7

2. Alcoholtesten door de politiediensten9

STAP 3 – REPRESSIE 11

1. Ontslag om dringende redenen11

STAP 4 – CONCLUSIE12

1. Goede afspraken – clausule arbeidsovereenkomst12

INLEIDING

De aankondiging van de inwerkingtreding op 01/04/2010 van de CAO nr.100, betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid binnen de onderneming, heeft voor verwarring gezorgd binnen de sector. Ter herinnering, de CAO nr.100 heeft tot doel functioneringsproblemen tengevolge alcohol- en drugsgebruik op de werkvloer te voorkomen en/of vroegtijdig te verhelpen door een preventief beleid te voeren. De nadruk wordt gelegd op het preventief aspect en heeft dus niet een repressief doel voor ogen. Dit doet echter geen afbreuk aan de mogelijkheid om een chauffeur, die zich schuldig heeft gemaakt aan dronkenschap, te ontslaan.

Omwille van de aard van de gepresteerde diensten in de sector van het bezoldigd personenvervoer over de weg streven de ondernemingen naar een absolute nultolerantie betreffende alcoholgebruik. Daarom is het noodzakelijk om verduidelijking te brengen over de “do’s and don’ts” bij de aanpak van een dronken chauffeur.

Hoe kan de ondernemer zich dan best voorbereiden op de aanpak van een dronken chauffeur?

Vooreerst moet de ondernemer zich bewust zijn van de plichten, die zowel op hem als op de chauffeur rusten, en de aansprakelijkheden die eruit voortvloeien, betreffende het gebruik van alcohol binnen de onderneming. Vervolgens is het van belang dat de ondernemer, die zijn chauffeur wenst te testen op alcohol, op de hoogte is van de belangrijke wettelijke beperkingen waarmee hij rekening dient te houden. De mogelijkheid om een beroep te doen op de tussenkomst van de politiediensten wordt tevens toegelicht.

Tenslotte komen de ontslagvoorwaarden en –procedures ingeval van uitgesproken staat van dronkenschap van de chauffeur aan bod. Het is aangewezen dat de ondernemer best bij voorzorg bepaalde afspraken in de arbeidsovereenkomst opneemt. Hiertoe wordt een standaardclausule voorgesteld.

STAP 1 – DEFINITIE

Dronkenschap

Het begrip “staat van dronkenschap”, zoals gedefinieerd door het Hof van Cassatie[[1]](#footnote-1), moet in de gewone zin van het woord worden verstaan en heeft betrekking op de toestand van een persoon die zijn daden niet meer blijvend beheerst, zonder noodzakelijkerwijs het besef ervan te hebben verloren.

Sturen in staat van dronkenschap

Op een openbare plaats een voertuig besturen in staat van dronkenschap is een misdrijf[[2]](#footnote-2). Vanaf een alcoholconcentratie van 0,22 mg per liter uitgeademde alveolaire lucht of 0,5 gram per liter bloed is de chauffeur van een voertuig strafbaar met een geldboete en/of een gevangenisstraf.

Aansprakelijkheidsregels

Burgerrechtelijke aansprakelijkheid

De ondernemer is burgerlijk aansprakelijk voor de chauffeur die in het kader van zijn werk handelt en schade berokkent aan een derde.[[3]](#footnote-3) De ondernemer kan niettemin zijn burgerrechtelijke aansprakelijkheid weerleggen door het inroepen van de fout van de chauffeur. Ingeval de chauffeur bij de uitvoering van zijn overeenkomst de werkgever of derden schade berokkent, is hij enkel wel aansprakelijk voor zijn bedrog, zijn lichte fout die vaak voorkomt en zijn zware fout.[[4]](#footnote-4)

De kwalificatie van zware fout wordt niet als zodanig door de wetgeving omschreven maar bepaald doorheen de rechtspraak en is dus telkens afhankelijk van de omstandigheden eigen aan de zaak. Een zware fout is een fout die zo grof en buitensporig is dat zij niet te verontschuldigen is. Het wordt aangenomen dat een chauffeur een zware fout begaat wanneer hij, in uitgesproken staat van dronkenschap verkerende, met het voertuig van zijn werkgever een verkeersongeval veroorzaakt.[[5]](#footnote-5)

Strafrechtelijke aansprakelijkheid

De chauffeur is verplicht in zijn doen en laten op de arbeidsplaats zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijnmedearbeiders, van zijn werkgever, of van derden.[[6]](#footnote-6) Hij heeft dus tot plicht om wanneer hij in staat van dronkenschap verkeert zich te onthouden het stuur te nemen. Hoewel de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de chauffeur beperkt wordt tot zijn zware fout, blijft de chauffeur altijd strafrechtelijk verantwoordelijk voor zijn daden.

Niettemin is de ondernemer verplicht te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijkeomstandigheden met betrekking tot de veiligheid van de werknemer.[[7]](#footnote-7) Dit houdt in dat de ondernemer in theorie gehouden is om een dronken chauffeur te verbieden het stuur van een voertuig te nemen wanneer dit een gevaar zou opleveren voor hem of een derde. Een ongeval met lichamelijke letsels of de dood tot gevolg, die door een dronken chauffeur wordt veroorzaakt, kan de strafrechtelijke aansprakelijkheid, door gebrek aan voorzichtigheid of voorzorg, van de ondernemer in het gedrang brengen.[[8]](#footnote-8)

Bovenop voorziet de sociale wetgeving dat de ondernemer de nodige maatregelen moet treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk*.*[[9]](#footnote-9)

Ten opzichte van dit moet de ondernemer een beleid voeren om disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of druggebruik collectief te voorkomen en te verhelpen.[[10]](#footnote-10) Deze plicht niet naleven vormt een inbreuk op de sociale wetten en wordt bestraft met zware administratieve geldboeten. De verplichting blijft echter beperkt tot het opstellen en opnemen in het arbeidsreglement van een beleidsverklaring die de uitgangspunten en doelstellingen bevat van het preventief alcohol- en drugsbeleid dat zal gevoerd worden. De verdere concrete uitwerking van het beleid blijft volledig facultatief.[[11]](#footnote-11)

STAP 2 – ACTIE

Alcoholtesten binnen de onderneming

De ondernemer die wenst gebruik te maken van alcoholtesten, om duidelijkheid te krijgen over de staat van dronkenschap van een chauffeur en of hij al dan niet geschikt is om zich in het verkeer te begeven, moet rekening houden met de wettelijke opgelegde beperkingen.

Ten eerste moet een onderscheid gemaakt worden tussen biologische testen en niet-biologische testen.

Bij gebrek aan een definitie in de wetgeving, wordt het begrip biologische testen algemeen gedefinieerd als geijkte testen die peilen naar een bepaald gehalte van intoxicatie. Biologische testen zijn onder anderen bloedtesten, speekseltesten en urinetesten. Niet-biologische testen zijn niet-geijkte testen, die enkel een positieve of negatieve indicatie geven. Het gaat om ademanalysetesten zoals alcoholslots of en psychomotorische testen zoals reactievermogentesten.

Biologische testen

Het afnemen van biologische testen kan alleen onder strikte voorwaarden. Deze mogen enkel gevraagd of uitgevoerd worden door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.[[12]](#footnote-12) De ondernemer mag ze dus niet zelf uitvoeren noch om verzoeken. Bovendien mogen de testen enkel worden verricht om de arbeidsgeschiktheid van de chauffeur te beoordelen.[[13]](#footnote-13) De arbeidsgeneesheer is gebonden aan het medisch beroepsgeheim en mag niet aan de werkgever de reden geven waarom de chauffeur als ongeschikt werd verklaard.[[14]](#footnote-14)

Niet-biologische testen

De niet-biologische testen moeten niet door de arbeidsgeneesheer gebeuren en kunnen door de ondernemer zelf worden uitgevoerd.

In de mate dat alcoholtesten een inmenging is in de persoonlijke levenssfeer en de fysieke integriteit van de chauffeur raakt[[15]](#footnote-15), moet de ondernemer deze testen met de nodige omzichtigheid uitvoeren. De ondernemer kan van het recht op privacy van de chauffeur afwijken voor zover de regels zoals vastgelegd in het CAO nr. 100 worden nageleefd.[[16]](#footnote-16)

Alcoholtesten binnen het kader van de CAO nr.100

De testen mogen enkel worden gebruikt met het oog op preventie, met name om na te gaan of de chauffeur al dan niet geschikt is om zijn werk uit te voeren.[[17]](#footnote-17)  Dit houdt in dat de ondernemer niet sanctionerend mag optreden enkel gebaseerd op een positief resultaat verkregen via een alcoholtest.[[18]](#footnote-18) Een positief resultaat kan enkel een element zijn in de globale beoordeling van de chauffeur.

Vervolgens mogen de testen enkel afgenomen worden mits de voorafgaandelijk toestemming van de chauffeur. De ondernemer kan de chauffeur een individuele verklaring eenmalig laten ondertekenen waarbij hem alle informatie aangaande het uitvoeren van de testen wordt verstrekt en op grond waarvan hij zijn toestemming geeft.[[19]](#footnote-19) De verkregen testresultaten mogen niet opgeslagen en bewerkt worden als persoonsgegevens in een databank.[[20]](#footnote-20)

Indien het uitvoeren van alcoholtesten deelt uitmaakt van het beleid van de onderneming, dient de ondernemer de nadere regels[[21]](#footnote-21) voor het uitvoeren ervan te bepalen en ze op te nemen in het arbeidsreglement[[22]](#footnote-22). De volgende voorwaarden moeten minstens verplicht bepaald worden:

* de aard van de testen ;
* de tijdstippen waarop getest wordt;
* de doelgroep van werknemers[[23]](#footnote-23) ;
* de bevoegde personen om de testen af te nemen;
* de gevolgen van een positief resultaat;
* de verweermogelijkheden voor de chauffeur.

De ondernemer die een nultolerantie wil hanteren en meteen afscheid wil nemen van een dronken chauffeur, heeft weinig baat bij het zelf uitvoeren van niet-biologische alcoholtesten. De testen geven slechts een indicatie en geen exacte gehalte van intoxicatie, waardoor het resultaat betwistbaar is. Het uitvoeren van deze testen in eerbied van de privacywetgeving vergt heel wat administratief werk. Een positief resultaat kan uiteindelijk niet rechtstreeks aangewend worden om het ontslag van de chauffeur te rechtvaardigen.

Alcoholtesten door de politiediensten

De ondernemer die geconfronteerd wordt met een chauffeur in staat van dronkenschap wordt aangeraden om de politiediensten te verzoeken dit te komen vaststellen. Dit verzoek zal waarschijnlijk dode letter blijven gelet op de helaas vaak voorkomende weigeringen in de praktijk. Toch is dit aanbevolen gezien de ondernemer op deze manier aan zijn zorgvuldigheidsplicht voldoet. Ter herinnering, de ondernemer kan door zijn schuldig verzuim strafrechtelijk aansprakelijk worden gesteld voor een ongeval veroorzaakt door zijn dronken chauffeur. In dergelijk voorval zal het bewijs dat de ondernemer de politiediensten heeft opgebeld als verzachtende omstandigheden voor de rechtbank kunnen dienen. Het wordt aangeraden om het noodnummer 101 te bellen en niet het lokale commissariaat, daar de nooddienst telkens een fiche van de oproep opstelt en de politiediensten hierbij de plicht hebben op te treden.

Twee gevallen kunnen zich voordoen waar de politiediensten kunnen optreden:

* de dronken chauffeur bestuurt het voertuig, dat zich op het bedrijfsterrein bevindt, of staat op het punt zich in het verkeer te begeven;
* de dronken chauffeur heeft nog geen plaats genomen achter het stuur van het voertuig, dat zich op het bedrijfsterrein bevindt.

In de praktijk zullen de meeste politiediensten weigeren zich hiervoor te verplaatsen met als argument dat ze niet kunnen optreden zolang de chauffeur zich niet in het verkeer bevindt. Toch zijn ze in beide gevallen bevoegd om een proces-verbaal op te stellen.

Geval 1 - Sturen in staat van dronkenschap

De politiediensten zijn bevoegd om een ademtest op te leggen aan ieder die op een openbare plaats een voertuig bestuurt en aan ieder die op het punt staat om op een openbare plaats een voertuig te besturen.[[24]](#footnote-24)

Onder openbare plaats dient verstaan te worden de openbare weg, de terreinen toegankelijk voor het publiek en de niet-openbare terreinen die voor een zeker aantal personen toegankelijk zijn.[[25]](#footnote-25)

Niet openbare terreinen doch die toegankelijk zijn voor een zeker aantal personen, zijn terreinen met een groot aantal wegen die bestendig toegankelijk zijn voor het personeel, leveranciers en bezoekers, zelfs indien deze terreinen afgesloten zijn en er voor de toegang een toegangskaart of, voor sommige, een andere toelating vereist is.[[26]](#footnote-26)

Gelet op de voorgaande bepalingen, vallen de bedrijfsterreinen waar beroepschauffeurs moeten uitrijden, onder de kwalificatie van openbare plaats. De ondernemer kan een beroep doen op de politiediensten die kunnen vaststellen dat een chauffeur zich in staat van dronkenschap bevindt terwijl hij een voertuig bestuurt of aanstalten maakt om een voertuig te besturen.[[27]](#footnote-27)

Geval 2 - Openbare dronkenschap

Zich in een openbare plaats in staat van dronkenschap bevinden is strafbaar.[[28]](#footnote-28) De politiediensten zijn bevoegd om dit vast te stellen.[[29]](#footnote-29)

Bewijswaarde proces-verbaal

De rechter is in beginsel niet gebonden door het proces-verbaal en hecht de bewijswaarde eraan die hij beoordeelt.[[30]](#footnote-30) Als uitzondering op dit vrije appreciatierecht, hecht de wet aan bepaalde processen-verbaal een wettelijke bewijswaarde. Deze wettelijke bewijswaarde is de waarde die verwijst naar de mate waarin het proces-verbaal bewijs oplevert en waardoor de rechter wel gebonden is.[[31]](#footnote-31)

De processen-verbaal die worden opgesteld op basis van de Wegverkeerswet, die dronkenschap achter het stuur bestraft, worden bestempeld met een wettelijke bewijswaarde tot bewijs van het tegendeel.[[32]](#footnote-32) Dit houdt in dat de rechter een proces-verbaal die de dronkenschap achter het stuur van de chauffeur vaststelt, voor waar moet aannemen totdat de chauffeur de onjuistheid ervan aantoont. Deze wettelijke bewijswaarde geldt ook voor processen-verbaal voor openbare dronkenschap.[[33]](#footnote-33)

STAP 3 – REPRESSIE

Ontslag om dringende redenen

Begrip

De ondernemer kan kiezen om een dronken chauffeur te ontslaan om dringende redenen, zonder opzeggingsvergoeding noch opzeggingstermijn.

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.[[34]](#footnote-34) Dronkenschap kan een dringende reden voor ontslag zijn wanneer dit het goed functioneren van de onderneming ernstig verstoort en de veiligheid van de chauffeur en die van anderen in gevaar brengt.[[35]](#footnote-35)

Bewijs

De ondernemer moet het bewijs kunnen leveren dat de chauffeur dronken was en dat dit het onmiddellijk ontslag rechtvaardigt. Het bewijs kan worden aangebracht met alle rechtsmiddelen, getuigen inbegrepen.[[36]](#footnote-36) Het bewijs dat een persoon die een voertuig op een openbare plaats bestuurde, in staat van dronkenschap verkeerde, is aan geen bijzondere regel onderworpen. De rechter mag de staat van dronkenschap afleiden uit alle gegevens welke hem regelmatig zijn voorgelegd.[[37]](#footnote-37)

Om deze reden is het nuttig om een proces-verbaal, die de dronkenschap vaststelt, te laten opstellen. Ter herinnering kan het proces-verbaal, in tegenstelling tot een niet-geijkte test afgenomen binnen het kader van de CAO nr.100, wel dienen als bewijs van de dringende reden. De CAO nr.100 bepaalt immers dat een positief testresultaat van een alcoholtest, afgelegd door de ondernemer zelf, geen bewijswaarde heeft en dus op zich geen sanctie kan staven[[38]](#footnote-38). Dit betekent niet dat het begrip dronkenschap geen grond meer kan zijn voor ontslag om dringende redenen.

Het argument dat de ondernemer geen alcoholtest heeft gebruikt om de dronkenschap van de chauffeur vast te stellen, is ongegrond, aangezien het ondernemingshoofd niet verplicht is deze onderzoeksmethode aan te wenden.[[39]](#footnote-39)

Procedure

De ondernemer moet tot ontslag overgaan binnen een termijn van drie werkdagen, volgend op de dag waarop hij voldoende zekerheid heeft van de feiten die de dringende reden vormen. [[40]](#footnote-40)

De kennisgeving van het feitelijke ontslag is aan geen enkele procedure onderworpen. Het volstaat dat de ondernemer de chauffeur mondeling op de hoogte brengt dat hij zijn werk onmiddellijk moet verlaten en niet meer mag terugkomen. De kennisgeving van de dringende reden, waarop het ontslag gegrond is, dient wel te geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief, hetzij bij gerechtsdeurwaarders-exploot, hetzij door afgifte van een geschrift, met een dubbel voor ontvangst, aan de chauffeur.[[41]](#footnote-41)

STAP 4 – CONCLUSIE

Goede afspraken – clausule arbeidsovereenkomst

Het is aan te raden om een clausule op te nemen in de arbeidsovereenkomst teneinde goede afspraken te maken met de chauffeur en hem bewust te maken van zijn plichten en eventuele gevolgen bij niet-naleving ervan. Hiermee voldoet de ondernemer aan zijn algemene zorgvuldigheidsplicht vervat in de wetgeving, waarbij de werkgever de nodige maatregelen dient te treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. De ondernemer moet hiertoe de risico’s bestrijden bij de bron.[[42]](#footnote-42)

Dergelijke afspraken kunnen bovendien relevant zijn ingeval van ontslag om dringende redenen. In beginsel behoudt de rechter zijn volledige beoordelingsmacht over de ontslaggrond, zelfs indien de arbeidsovereenkomst een opsomming geeft van de handelingen die kunnen worden ingeroepen als een dringende reden. Wel kan de rechter hiermee rekening houden bij de beoordeling van het belang die de ondernemer hecht aan de tekortkoming.[[43]](#footnote-43)

Een standaardclausule*[[44]](#footnote-44)*, zoals volgt, kan in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen.

*«De arbeider verbindt zich ertoe om geen alcoholhoudende drank te verbruiken op de werkplaats en achter het stuur.*

*Elke toestand van dronkenschap tijdens of bij aanvang van de arbeidsprestatie brengt de verbreking van de arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn noch opzeggingsvergoeding mee. Onder staat van dronkenschap wordt verstaan de toestanden beschreven door de artikelen 34 tot 37 van de Wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.*

*Bij betwisting door de arbeider en om een geldig bewijs te kunnen inroepen, zal geëist worden dat de arbeider zich onmiddellijk aan een onderzoek onderwerpt, uitgevoerd door de politie van de plaats waar het feit wordt vastgesteld.»*

\* \* \*



- Dobbelenberg -

Metrologielaan 8 Avenue de la Métrologie – Brussel 1130 Bruxelles

🕿 02/245 90 53 - 🗍 02/245 91 29 – info@icb-institute.be

www.icb-institute.be

1. Cass., 16 februari 1971, *A.C*, 1971, 581; CASS., 13 februari 2002. [↑](#footnote-ref-1)
2. Art. 34 tot 37, Wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer, *B.S* 27 maart 1968. [↑](#footnote-ref-2)
3. Art. 1384, 3° Burgerlijk wetboek. [↑](#footnote-ref-3)
4. Art. 18, Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, B.S . 22 augustus 1978; Arrest van 18 maart 1996, Arbeidshof van Antwerpen, *Limburgs Rechtsleven*, 1997, 232-235. [↑](#footnote-ref-4)
5. Arrest van 4 november 1982, Hof van Beroep van Gent. [↑](#footnote-ref-5)
6. Art. 6, Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van 4 augustus 1996, *B.S* 18 september 1996; Art. 17, 4°, Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, B.S . 22 augustus 1978. [↑](#footnote-ref-6)
7. Art. 20, 2°, Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, B.S . 22 augustus 1978. [↑](#footnote-ref-7)
8. Art. 418 en 419 Strafwetboek. [↑](#footnote-ref-8)
9. Art. 5 § 1, Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van 4 augustus 1996, *B.S* 18 september 1996. [↑](#footnote-ref-9)
10. Art.3 §1, CAO nr.100 betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming van 1 april 2009. [↑](#footnote-ref-10)
11. De brochure van het ICB betreffende het CAO nr.100 bevat verschillende modellen van beleidsverklaring klaar voor gebruik en kan gratis gedownload worden op [www.icb-institute.be](http://www.icb-institute.be) [↑](#footnote-ref-11)
12. Art.3§3, Wet betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd van 28 januari 2003, *B.S* 9 april 2003. [↑](#footnote-ref-12)
13. Art.3§1, Wet betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd van 28 januari 2003, *B.S* 9 april 2003; Art.14, K.B betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers van 28 mei 2003, B.S 16 juni 2003. [↑](#footnote-ref-13)
14. Art.24, K.B betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers van 28 mei 2003, B.S 16 juni 2003. [↑](#footnote-ref-14)
15. Art.8 van het EVRM; Art.17 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerlijke en Politieke rechten; Art.22 van de Grondwet. [↑](#footnote-ref-15)
16. CAO. nr.100, o.c. [↑](#footnote-ref-16)
17. Art.4§1, *l.c*. [↑](#footnote-ref-17)
18. Art.4§2, *l.c.* [↑](#footnote-ref-18)
19. Art.4§4, *l.c.* [↑](#footnote-ref-19)
20. Art.4§6, *l.c.* [↑](#footnote-ref-20)
21. Art.3§5, *l.c.* [↑](#footnote-ref-21)
22. Mits naleving van de procedure vervat in de artikelen 11,12 en 13 van de Wet tot instelling van de arbeidsreglementen van 8 april 1965, *B.S* 5 mei 1965. [↑](#footnote-ref-22)
23. In beginsel moeten de testen uitgevoerd worden op alle werknemers van de onderneming zonder onderscheid. Maar men kan ze beperken tot een deel ervan. Chauffeurs zijn werknemers met een veiligheidsfunctie in de zin van art 2 K.B betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers van 28 mei 2003, B.S 16 juni 2003. [↑](#footnote-ref-23)
24. Art. 59 §1°, 3°, Wet betreffende de politie over het wegverkeer van 16 maart 1968, *B.S.* 27 maart 1968. [↑](#footnote-ref-24)
25. Art.28, *l.c.* [↑](#footnote-ref-25)
26. Cass., 26 maart 1974, *Pas.* 1974, 768-770; Cass., 12 oktober 2005. [↑](#footnote-ref-26)
27. Parlementaire vraag nr.3-4114 van 10 januari 2006. [↑](#footnote-ref-27)
28. Art. [1](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=1939111430&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(''))" \l "Art.2)§1, Besluitwet betreffende de beteugeling van de dronkenschap van 14 november 1939, *B.S* 18 november 1939. [↑](#footnote-ref-28)
29. Art. 15, *l.c.* [↑](#footnote-ref-29)
30. Art.154 *Sv*. [↑](#footnote-ref-30)
31. BOCKSTAELE, M., *Processen-verbaal*, Antwerpen, Maklu, 2005/5, p.166. [↑](#footnote-ref-31)
32. Art. 62, Wet betreffende de politie over het wegverkeer van 16 maart 1968, *o.c*. [↑](#footnote-ref-32)
33. De Besluitwet betreffende de beteugeling van de dronkenschap geeft aan de politiediensten een bevoegdheid om dronkenschap vast te stellen. Dit is voldoende om de wettelijke bewijswaarde tot bewijs van het tegendeel af te leiden. Cass., 18 maart 1993, *Arr.Cass*., 1993, 304. [↑](#footnote-ref-33)
34. Art.35 §2, Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, *o.c.* [↑](#footnote-ref-34)
35. Arrest van 7 augustus 1990, Arbeidshof van Brussel, *Sociaalrechtelijke Kronieken*, 1992, 348. [↑](#footnote-ref-35)
36. HUMBLET, P., JANVIER, R., RAUWS, W. en RIGAUX, M., *Synopsis van het Belgisch arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2006-3, 223. [↑](#footnote-ref-36)
37. Art. 35 §1, Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, *o.c.*; Cass., 22 februari 1984, *Pas.*, 1984, I,713-716. [↑](#footnote-ref-37)
38. Art.4 §2, CAO nr.100, *o.c* [↑](#footnote-ref-38)
39. Arrest van 17 oktober 2000, Arbeidshof van Brussel, *Mededelingen van het verbond der Belgische ondernemingen*, 2001, 68. [↑](#footnote-ref-39)
40. Art.35 §3-4, Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, *o.c.* [↑](#footnote-ref-40)
41. Art.35 §5, Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, *o.c.* [↑](#footnote-ref-41)
42. Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van 4 augustus 1996, *o.c.* [↑](#footnote-ref-42)
43. HUMBLET, P., JANVIER, R., RAUWS, W. en RIGAUX, M., *Synopsis van het Belgisch arbeidsrecht, o.c, 223.* [↑](#footnote-ref-43)
44. Overeenkomstig de CAO van 16/12/2002 betreffende het model van sectoraal arbeidsreglement voor het P.C. 140. [↑](#footnote-ref-44)