

Een werkgever mag een chauffeur niet verplichten om aan een alcoholtest mee te werken.

GOED BEDRIJFSBELEID VOOR ALCOHOLCONTROLE

# Chauffeur is altijd de **Bob**

**Als een chauffeur een ongeval veroorzaakt doordat hij onder invloed is van alcohol, zou zijn werkgever aansprakelijk kunnen worden gesteld voor de schade die daarvoor ontstaat. Het is dus zaak daarvoor beleid en goede regels op te stellen.**

Dat alcoholgebruik niet geoorloofd is in het verkeer, is bekend, maar hoe kan een werkgever ervoor zorgen dat zijn chauffeurs altijd 'de Bob' zijn? Een alcoholtest afnemen voordat een chauffeur in zijn truck stapt, ligt voor de hand, maar een werkgever mag een chauffeur niet verplichten om aan een alcoholtest mee te werken. Een test op het gebruik van alcohol is namelijk een directe inbreuk op de persoonlijke levenssfeer, die wordt beschermd door het Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en door de Nederlandse Grondwet.

## **ADM-beleid**

Toch is het voor een werkgever van belang om te weten of een chauffeur (nog) onder invloed is van alcohol als hij of zij gaat rijden. Het is immers verboden om aan het verkeer deel te nemen met een promillage van meer dan 0,5 mg in het bloed. Bovendien kan de werkgever aansprakelijk worden gesteld als

de chauffeur rijdt onder invloed en een ongeval met schade veroorzaakt.

Wat een werkgever wél kan doen, is zorgen voor regels in de vorm van ADM-beleid, waarbij ADM staat voor alcohol, drugs en medicatie. Zo stelt de werkgever vast wanneer er in de onderneming wordt gecontroleerd op alcoholgebruik; periodiek, steekproefsgewijs of bij ernstig vermoeden. Door dit beleid in te voeren, kan een werkgever ook sancties verbinden aan een weigering of misbruik: als de chauffeur niet meewerkt aan een controle of de uitkomsten niet met zijn leidinggevende wenst te delen, wordt hij die dag naar huis gestuurd. Zonder doorbetaling van loon.

## **Ontslag**

In die zin past alcoholbeleid voor chauffeurs, maar ook bijvoorbeeld magazijnmedewerkers en medewerkers die machines bedienen, bij de verplichting om een zo-

geheten Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) op te stellen. ADM-beleid is ook noodzakelijk om na geconstateerd alcoholmisbruik sancties te kunnen opleggen. Immers, als waarschuwingen worden genegeerd en er is sprake van een ernstige overtreding van het alcoholprotocol, kan uiteindelijk tot ontslag op staande voet worden overgegaan. Deze zwaarste sanctie moet wel in een procedure standhouden. Uit de rechtspraak blijkt dat de rechter daarbij kijkt naar het alcohol- en drugsbeleid van de werkgever en of dit in het verleden ook strikt is toegepast.

Het mag duidelijk zijn dat een goed en stringent toegepast alcohol- en drugsbeleid meer dan de moeite waard is, ook omdat preventieve maatregelen onderdeel kunnen zijn van het beleid, zoals een verwijzing naar de bedrijfsarts. De EVO-Bedrijfsjuristen kunnen adviseren over het opstellen van ADM-beleid. ●●●