



Een preventief alcohol- en drugsbeleid

30 Vragen en antwoorden over cao nr.100





Een preventief alcohol- en drugsbeleid

30 Vragen en antwoorden over cao nr.100

**30 Vragen en
antwoorden**
over cao
nr.100



1	/	Is dit een cao over alcoholtesten op het werk?	10
2	/	Wat is een goed alcohol- en drugsbeleid?	11
3	/	Welke minimum verplichtingen heeft de werkgever volgens de cao?	12
4	/	Welke regels en procedures kunnen rond alcohol en drugs vastgelegd worden?	14
5	/	Kan een alcohol- en drugsbeleid uitsluitend van toepassing zijn enkel op arbeiders, of enkel op bedienden?	16
6	/	Geldt het alcohol- en drugsbeleid ook voor onderaannemers?	17
7	/	Bestaat er een model van een preventief alcohol- en drugsbeleid?	18
8	/	Hoe concreet starten met een alcohol- en drugsbeleid?	19
9	/	Is de cao ook van toepassing op openbare diensten?	21
10	/	Kunnen testen deel uitmaken van een preventief alcohol- en drugsbeleid?	22
11	/	Onder welke voorwaarden mag een werkgever alcohol- of drugstesten invoeren?	24
12	/	Wat is het verschil tussen alcoholintoxicatie en dronkenschap?	26
13	/	Wat is de procedure om testen in te voeren?	27
14	/	Zijn bepaalde testen verboden?	29
15	/	Welke testen kunnen wel en door wie?	31
16	/	Hoe testen praktisch goed laten verlopen?	32
17	/	Wat kunnen mogelijke sancties zijn bij het verminderd functioneren ten gevolge van alcohol of drugs?	33
18	/	Mag een werkgever iemand afdanken na een positieve alcoholtest?	34
19	/	Hebben testen wel enig nut?	36
20	/	Zijn testen geen inbreuk op de privacy?	37
21	/	Kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een alcohol- of drugstest afnemen in het kader van een medisch onderzoek?	38
22	/	Wat als de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer tijdens het gezondheidstoezicht een probleem vaststelt?	39
23	/	Kan een werkgever de politie vragen om een alcoholtest af te nemen?	40
24	/	Kan een bewakingsagent testen uitvoeren?	42
25	/	Kan mijn werkgever vragen of ik bepaalde geneesmiddelen gebruik?	43
26	/	Welke rol hebben vakbondsafgevaardigden in een alcohol- en drugsbeleid?	44
27	/	Wat is de rol van de hiërarchische lijn in het alcohol- en drugsbeleid?	46
28	/	Wat is de rol van de preventieadviseur in het alcohol- en drugsbeleid?	47
29	/	Wat is de rol van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in het alcohol- en drugsbeleid?	48
30	/	Waar kan ik terecht voor informatie en ondersteuning rond alcohol en drugs?	49

Vooraf



Op 1 april 2009 werd in de Nationale Arbeidsraad de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst nr. 100 rond een preventief alcohol- en drugsbeleid getekend. Tegen 1 april 2010 moeten alle werkgevers met hun Comités PB of vakbondsafvaardiging overleg hebben gevoerd over het ondernemingsbeleid rond alcohol en drugs en een verklaring daarover opnemen in hun arbeidsreglement. Daarmee is voldaan aan de minimum verplichtingen van de cao.

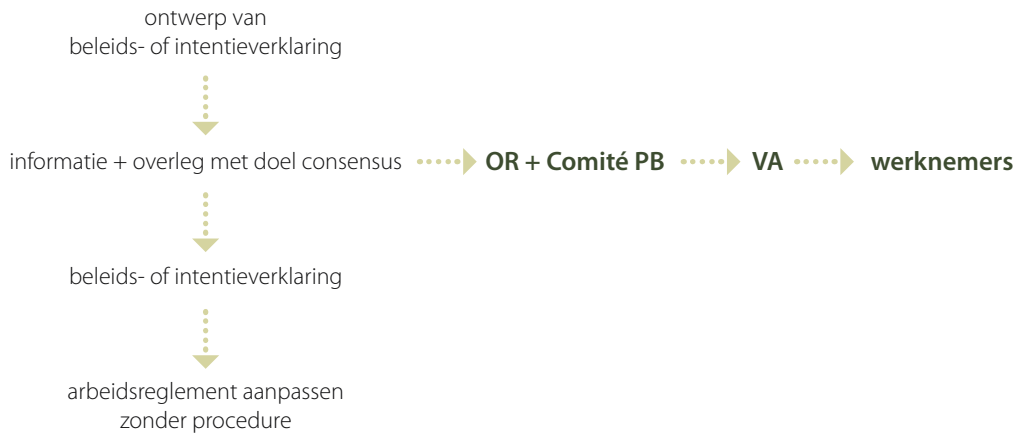
Werkgevers en werknemers die dat nodig vinden kunnen, in een tweede fase, verder gaan dan dit minimum. Ze kunnen er voor opteren om meer gedetailleerde regels uit te werken rond het gebruik van alcohol en drugs op het werk, de opvang of bijstand van werknemers met alcoholproblemen, en eventueel regels vastleggen rond testen. In dit geval legt de cao strikte voorwaarden op: zulke regels moeten opgenomen worden in het arbeidsreglement en kunnen dus in de praktijk enkel met het akkoord van alle werknemers (afgevaardigden). Bovendien moet dit alles in een welbepaalde volgorde gebeuren: het kan niet dat men enkel regels zou vastleggen rond testen, maar niet rond alcoholpreventie of -gebruik in de onderneming.

Om werkgevers en werknemers hierbij te helpen heeft de NAR een leidraad uitgebracht. De tekst van de leidraad kan je terugvinden in een aparte brochure. De teksten zijn eveneens rechtstreeks beschikbaar op www.nar-cnt.be of www.acv-online.be. Het voordeel van de NAR-leidraad is dat het een gemeenschappelijke tekst is van de onderhandelaars (vakbonden en werkgevers) van de cao. De leidraad biedt dus een interpretatie die zowel door de werkgevers- als door de werknemersorganisaties werd goedgekeurd. Dat kan handig zijn bij meningsverschillen in je onderneming om na te gaan hoe één en ander moet worden geïnterpreteerd.

In deze ACV-brochure geven we een antwoord op de meest gestelde vragen i.v.m. de nieuwe cao. Ze vormt een aanvulling op de NAR-leidraad waarmee we zoveel mogelijk overlapping hebben proberen te vermijden. In deze ACV-brochure trachten we een antwoord te geven op een aantal vragen of zaken die niet in de NAR-leidraad aan bod kwamen. Daarnaast stellen we de zaken iets scherper en duidelijker voor militanten dan in de NAR-leidraad mogelijk was. Voor hulp bij het uitwerken van een preventief alcohol- en drugsbeleid verwijzen we naar de NAR-leidraad en andere organisaties (zie vraag 30).

Schema met betrekking tot het overleg in de onderneming

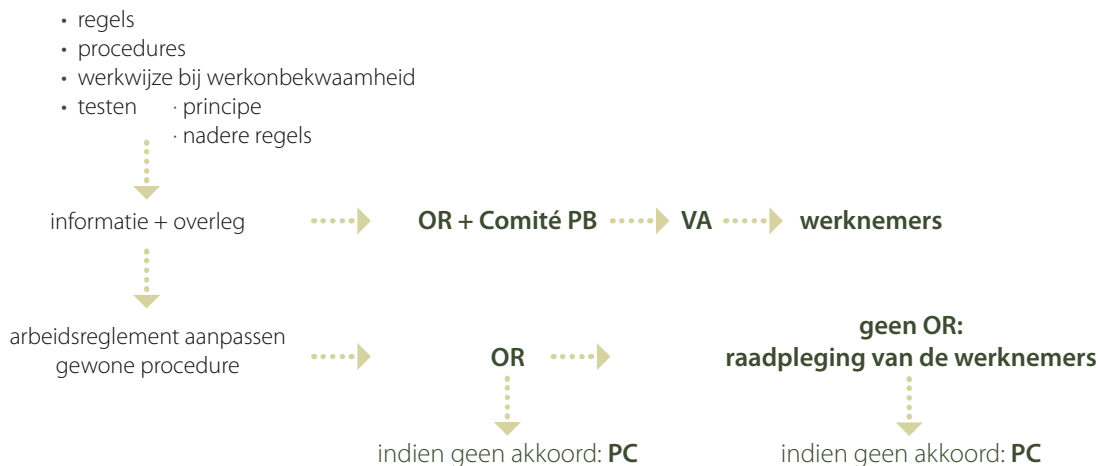
1^e fase
initiatief van de werkgever: stuurgroep



over het preventief alcohol- en drugsbeleid

2^e fase

Eventueel initiatief van de werkgever: stuurgroep



- Comite PB = Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk
- VA = vakbondsafvaardiging
- OR = ondernemingsraad
- PC = paritair comité

1/ Is dit een cao over alcoholtesten op het werk?

Neen, dat is de simpele en mediagenieke voorstelling van zaken. Het gaat om heel wat anders en om veel meer. De cao verplicht werkgevers en werknemers om te komen tot een beleid rond het gebruik van alcohol en drugs op het werk. Als men vindt dat iedereen zich verantwoordelijk moet gedragen, en er geen behoefte is aan uitgewerkte regels in de onderneming over wat mag en niet mag, dan kan dat volstaan om aan deze verplichting te voldoen. Het is voldoende een verklaring in die zin op te nemen in het arbeidsreglement (zie vraag 3). De onderneming heeft daarmee geheel voldaan aan de verplichtingen van de cao.

In grotere ondernemingen, of in ondernemingen met bepaalde veiligheidsrisico's of met herhaalde of bijzondere problemen rond alcohol en drugs op het werk, kan het aangewezen zijn om verder te gaan. Het kan nodig zijn om voor alle personeelsleden regels vast te leggen over wat er kan en niet kan, of er alcohol kan gedronken worden onder de middag of in het bedrijfsrestaurant, wat er kan bij feestjes op het werk, wat er moet gebeuren als iemand merkt dat iemand slecht functioneert door overmatig alcoholgebruik,... Deze regels moeten met het akkoord van de ondernemingsraad worden vastgelegd in het arbeidsreglement.

Opgelet! Enkel ondernemingen die deze voorgaande stappen hebben gezet, kunnen eventueel ook verder gaan en regels uitwerken rond testen: welke testen, welke regels, welke procedures, wie die testen mag afnemen, wat bij positieve resultaten, enzovoort (zie vraag 10). Ondernemingen kunnen perfect een uitstekend beleid hebben inzake alcohol en drugs op het werk zonder dat er voorzien wordt in testen.

Alcohol...maar ook andere drugs

Wanneer men een beleid uitwerkt houdt men best rekening met de realiteit. Belgen gebruiken niet alleen alcohol, maar ook andere drugs. Zo is het medicatiegebruik in België erg hoog (vooral slaap- en kalmeermiddelen), maar wordt het gebruik op de werkvloer zwaar onderschat. Bij jongeren is cannabis,- cocaine- en XTC-gebruik geen zeldzaamheid meer. Harde cijfers over het gebruik bij de beroepsbevolking zijn er niet. Toch wordt maandagmorgenverzuim en inadequaaf gedrag van jonge werknemers in vergelijking met vroeger meer signaleerd. Een beleid focust dus best niet alleen op alcohol, maar ook op andere drugs.

2/ Wat is een goed alcohol- en drugsbeleid ?

Een goed alcohol- en drugsbeleid steunt op 4 belangrijke pijlers: vorming en voorlichting van het personeel, regelgeving, procedures bij acuut en chronisch misbruik en hulpverlening. Een evenwichtig en samenhangend geheel van initiatieven en maatregelen op deze vier niveaus is bepalend voor het welslagen van het beleid. Voor meer informatie hierover verwijzen we naar de leidraad van de NAR.



3/ Welke minimum verplichtingen heeft de werkgever volgens de cao?

Elke werkgever moet ten opzichte van zijn werknemers, al dan niet in 2 fasen, een preventief alcohol- en drugsbeleid opstellen (zie artikel 3 van de cao). Dit beleid moet aangepast zijn aan de grootte van de onderneming, aan de aard van de activiteiten en de specifieke risico's (bv. dienstverlenende sectoren, procesindustrie, logistiek,...) en aan de specifieke risico's die eigen zijn aan bepaalde groepen van personen (bv. veiligheidsfuncties).

In de eerste fase, die verplicht is voor alle ondernemingen, moet de werkgever de uitgangspunten en doelstellingen van zijn alcohol- en drugsbeleid bepalen. Concreet moet een beleids- of intentieverklaring, die de krijtlijnen van het beleid bevat, opgesteld worden. Het bepalen van de uitgangspunten en doelstellingen dient in overleg met het Comité PB te gebeuren en het comité moet hierover tot consensus komen. Daarna wordt de beleids- of intentieverklaring opgenomen in het arbeidsreglement via de verkorte administratieve procedure (het akkoord van de OR is dus niet vereist in dit geval).

Het is dus perfect mogelijk om het beleid te beperken tot de verplichte intentie- of beleidsverklaring. Eventueel kan de werkgever in een tweede fase de doelstellingen en uitgangspunten verder concretiseren in een aantal regels of procedures. Dit zal afhankelijk zijn van de inhoud van de beleids- of intentieverklaring en van de concrete omstandigheden in de onderneming.





Het kan bijvoorbeeld nuttig zijn om concrete regels op te stellen over de beschikbaarheid van alcohol op het werk, het binnenbrengen en het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs (hiermee wordt elk gebruik bedoeld dat zich voordoet tijdens werkgerelateerde uren, dit omvat de eigenlijke werktijd inclusief lunchpauzes, maar ook deze onmiddellijk voorafgaand aan het werk en de weg van en naar het werk). Anderzijds kunnen procedures noodzakelijk zijn om het slecht functioneren op het werk of overtreding van de regels vast te stellen, net als procedures voor het vaststellen van werkonbekwaamheid (bv. begeleiding van de dronken werknemer naar huis en afspraken rond de kostenregeling hiervan). Deze regels en procedures moeten opgenomen worden in het arbeidsreglement en vereisen het akkoord van de ondernemingsraad (zie ook vraag 4).

De enige harde verplichting die de cao oplegt is het opstellen van een beleids- of intentieverklaring. Eventueel kunnen in een tweede fase de doelstellingen en uitgangspunten verder concreetiseerd worden in een aantal regels of procedures. In de NAR-leidraad vind je 4 modellen van mogelijke beleids- of intentieverklaringen, die kunnen antwoorden op de uiteenlopende noden van verschillende ondernemingen.

4/ Welke regels en procedures kunnen rond alcohol en drugs vastgelegd worden?

Afhankelijk van de inhoud van de beleids- of intentieverklaring en van de concrete omstandigheden in de onderneming kan de werkgever in een tweede fase de doelstellingen en uitgangspunten verder concretiseren in een aantal regels of procedures (zie artikel 3 §4). Deze regels en procedures dienen in het arbeidsreglement te worden opgenomen, en vereisen dus het akkoord van de ondernemingsraad (ingeval geen OR, zie vraag 13).

Aansprakelijkheid werkgever

Belangrijk is dat er een duidelijke regeling is met de betrekking tot het vervoer van een dronken werknemer naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling hier rond. De werkgever en collega's kunnen immers aansprakelijk worden gesteld wanneer een dronken werknemer, die hij naar huis heeft gestuurd, een ongeval krijgt of veroorzaakt. Dit wegens gebrek aan bijstand aan een persoon in nood. Een oplossing kan zijn om de betrokken werknemer onder toezicht te laten rusten in het bedrijf of hem onder begeleiding naar huis (onder toezicht) te brengen door de werkgever zelf of door een taxi te bellen. Ingeval van agressie kan het aan te raden zijn een beroep te doen op de politie.



Over welke regels en procedures gaat het:

- 1/ regels voor het geheel van het personeel die betrekking hebben op:
 - de beschikbaarheid op het werk van alcohol;
 - het binnenbrengen van alcohol en drugs;
 - het werkgerelateerd (voor de definitie van 'werkgerelateerd zie vraag 3) gebruik van alcohol en drugs.
- 2/ de procedures die gevolgd moeten worden bij de vaststelling van de overtreding van bovenstaande regels of bij de vaststelling van slecht functioneren op het werk tengevolge van mogelijk alcohol- of drugsgebruik;
- 3/ de werkwijze en procedure met betrekking tot het vervoer van een werkombekwame werknemer naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling.

In de NAR-leidraad vindt men voorbeelden van dergelijke regels en procedures.



5/ Kan een alcohol- en drugsbeleid van toepassing zijn enkel op arbeiders, of enkel op bedienden?

Een beleid inzake alcohol en drugs is niet geloofwaardig als het slechts voor bepaalde categorieën werknemers (bijvoorbeeld enkel voor de arbeiders, niet voor de bedienden) wordt doorgevoerd. Met het oog op de nood-

zakelijke consensus rond concrete maatregelen en op het creëren van een draagvlak om die maatregelen ook consequent uit te voeren, is net die geloofwaardigheid absoluut nodig. Daarom voorziet de cao uitdrukkelijk dat het beleid moet worden uitgewerkt voor alle werknemers (zie artikel 3 §1 en §4 punt 1 en artikel 4 punt 5 van de cao).



6/ Geldt een alcohol- en drugsbeleid ook voor onderaannemers?

Het alcohol- en drugsbeleid is best niet alleen van toepassing op eigen werknemers, maar ook op externe werknemers van bijvoorbeeld (onder)aannemers.

Er kan bijvoorbeeld in de overeenkomst tussen opdrachtgever en de (onder)aannemer bepaald worden dat, in geval van problemen met werknemers van (onder)aannemers, de eigen onderneming de nodige contacten legt met de verantwoordelijke van de betrokken (onder)aannemer. De maatregelen inzake hulpverlening vallen echter onder de verantwoordelijkheid van de betrokken (onder)aannemer.

Wet Welzijn en onderaannemers

Wanneer andere ondernemingen werkzaamheden komen uitvoeren binnen een bedrijf dan zijn de bepalingen van Hoofdstuk IV van de Wet Welzijn van toepassing. In de praktijk spreken we van werken met (onder)aannemers. Eén van de specifieke verplichtingen die de Wet Welzijn oplegt aan (onder)aannemers is dat zij de verplichtingen inzake welzijn, eigen aan de inrichting waar zij werkzaamheden komen uitvoeren, naleven en deze doen naleven door hun werknemers. Als er dus in de onderneming waar de (onder)aannemer komt werken regels en procedures zijn inzake alcohol en drugs, zal de (onder)aannemer verplicht zijn om deze regels na te leven en te doen naleven wanneer ook de onderaannemer zelf werkt met onderaannemers.

7/ Bestaat er een model van een preventief alcohol- en drugsbeleid?

Er bestaat geen kant-en-klaar model van een alcohol- en drugsbeleid dat van toepassing is voor alle ondernemingen. Het zou niet verstandig zijn om een kant-en-klaar beleid van een ander bedrijf over te nemen en zomaar in te voeren. Zo'n beleid is immers onvoldoende afgestemd op de specifieke omstandigheden van het bedrijf (behoefte en middelen) en houdt geen rekening met de werknemers, die niet geconsulteerd werden. Elke onderneming is anders en heeft vaak zijn eigen bedrijfscultuur en regels. De cao laat voldoende ruimte voor een aangepast beleid naargelang de consensus en de mogelijkheden en middelen van de betrokken onderneming. Belangrijk is dat er een sociale dialoog bestaat waarbij gezocht kan worden naar een beleid dat het best bij de onderneming past.

De cao geeft aan dat voor homogene sectoren het paritair comité van de sector hulp en ondersteuning kan bieden bij het invullen van een preventief alcohol- en drugbeleid. Op het moment van het verschijnen van deze brochure waren er nog geen sectorale initiatieven bekend. Best vraag je na via jouw vakbondsverantwoordelijke of er voor jouw sector een sectorale ondersteuning is voorzien.

Overleg is belangrijk

Een absolute voorwaarde voor het welslagen van een alcohol- en drugsbeleid is het bereiken van een consensus over dit beleid binnen de onderneming. Een beleid dat vanuit de top wordt opgelegd, zal op heel wat weerstand stuiten van de werknemers. Een beleid dat niet de goedkeuring heeft van de bedrijfsleiding of de hiërarchische lijn is gedoemd om te mislukken. Het Comité PB en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun bevoegdheid, hierbij betrokken worden (zie verder vraag 26).



8/ Hoe start je best in de praktijk met de uitwerking van een alcohol- en drugsbeleid?

Een beleid uitwerken gebeurt best in verschillende stappen:

1/ Samenstellen werkgroep

Een alcohol- en drugsbeleid opstellen is geen éénmanszaak. Dat gebeurt best in het comité. In grote ondernemingen kan het aangewezen zijn om vanuit het Comité PB een werkgroep samen te stellen die verantwoordelijk is voor het uitwerken van een alcohol- en drugsbeleid. Afhankelijk van de grootte en de aard van de onderneming kunnen de deelnemers uit verschillende hoeken komen: de directie, de afdelingshoofden, personeelsdienst, human resources, preventieadviseurs van interne en/of externe dienst, vertrouwenspersonen, sociale dienst, ... Ook vertegenwoordigers van de werknemers uit het Comité PB mogen niet ontbreken.

Werkgroep mag het Comité PB niet vervangen

Vanaf het ogenblik dat de werkgroep een voorstel heeft uitgewerkt, moet dit natuurlijk aan het Comité PB worden voorgelegd om hierover een consensus te bekomen. Opdat het Comité PB ten volle zijn rol zou kunnen spelen, is een terugkoppeling van het voorstel van de werkgroep naar het Comité PB onontbeerlijk. Het kan dus niet dat het comité niet meer geraadpleegd wordt wanneer men reeds in de werkgroep akkoord is met het voorstel. De werkgroep kan dus niet de plaats in nemen van het Comité PB, de consensus over het voorstel van alcohol- en drugsbeleid dient dus bekomen te worden in het Comité PB.

2/ Inventarisatie en risicoanalyse

Bij het begin van het opzetten van een alcohol- en drugsbeleid is het belangrijk om een inventarisatie te maken van de manier waarop de onderneming nu omgaat met problemen ten gevolge van alcohol en drugs. Daarnaast moet ook een analyse gemaakt worden van de risico's en knelpunten die in de onderneming aanwezig zijn in verband met alcohol en drugs. Bedoeling van de inventarisatie mag zeker niet zijn om het aantal probleemgebruikers in kaart te brengen. De inventarisatie moet de basis vormen van waaruit een beleid opgebouwd wordt. Het bepalen van de uitgangspunten van het preventief alcohol- en drugsbeleid kan bijvoorbeeld gebeuren door een enquête bij de werknemers.

3/ Uitgangspunten en doelstellingen uitwerken

Op basis van de inventarisatie kan de werkgroep dan de uitgangspunten en doelstellingen van de beleids- of intentieverklaring bepalen. Ook de pijlers van een goed preventiebeleid inzake vorming en voorlichting, reglementering, hulpverlening en procedures bij acuut en chronisch misbruik dienen geconcretiseerd en uitgewerkt te worden (zie ook vraag 2).

4/ Goedkeuren beleid

Vanaf het ogenblik dat de werkgroep een voorstel uitgewerkt heeft, moet dit ter goedkeuring voorgelegd worden aan de betrokken instanties zoals de directie, het Comité PB, de ondernemingsraad (indien het arbeidsreglement moet aangepast worden) en de vakbondsafvaardiging.

5/ Uitvoering en voortzetting

Het maken van een document inzake alcohol en drugsbeleid is fundamenteel, maar het moet ook in de praktijk omgezet worden. Concreet wordt best een draaiboek of implementatieplan opgesteld. Bepaal hierin per activiteit wat nodig is om die fase uit te voeren, wie de fase zal uitvoeren en wie de voorbereiding, de uitvoering en

de voortgang bewaakt. De uitvoering van een beleid kan succesvol verlopen als rekening gehouden wordt met een aantal factoren zoals:

- een goede organisatorische voorbereiding is onontbeerlijk;
- openheid en inspraakmogelijkheden;
- aandacht voor sleutelfiguren die het voorbeeld moeten geven;
- duidelijke doelstellingen;
- goede communicatie en mogelijkheden voor extra informatie;
- voldoende aanpassingstijd.

6/ Evalueren van het beleid

De implementatie van het alcohol- of drugsbeleid is geen eindpunt. Het beleid moet worden opgevolgd en op bepaalde tijdstippen worden geëvalueerd. De evaluatie moet nagaan of de doelstellingen van het beleid wel bereikt worden. De resultaten van de evaluatie dienen opnieuw terug gekoppeld te worden naar de organisatie en naar de beleidsgroep. Voorstellen om het beleid bij te sturen of aan te passen kunnen dan opnieuw besproken worden.

9/ Is de cao ook van toepassing op openbare diensten?

Nee, de cao is enkel van toepassing op de privésector. De bepalingen van de cao gelden dus niet voor de publieke sector en het vrij onderwijs. De NAR heeft wel geadviseerd aan de minister van werk om een analoge regeling te voorzien voor openbare diensten en vrij onderwijs. Het feit dat de cao niet van toepassing is op de openbare

sector en het vrij onderwijs sluit echter niet uit dat men geen beleid dient te voeren. De welzijnswet is zowel van toepassing op de privé-als op de publieke sector. Vanzelfsprekend belet dit overheidsbesturen en -instellingen niet om een alcohol- en drugsbeleid te voeren naar analogie met de bepalingen van de cao.



10/ Kunnen testen deel uitmaken van een preventief alcohol- en drugsbeleid?

Het testen op alcohol of drugs van werknemers door de werkgever kan deel uitmaken van een alcohol- en drugsbeleid, maar enkel onder heel uitdrukkelijke voorwaarden (zie artikel 4 van de cao). Voor alle duidelijkheid: bepaalde testen zoals bloedproeven en urineanalyses blijven verboden door de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die in het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd (zie vraag 14).

De enige toegelaten testen, op voorwaarde dat de werknemer ermee akkoord gaat, zijn testen zoals ademtesten en psychomotorische testen (vaardigheidsproeven en eenvoudige reactietesten zoals bijvoorbeeld op een rechte lijn lopen of het invullen van een vragenlijst). Deze testen zijn niet geïjkt, en geven enkel een positieve of negatieve indicatie, maar geven geen zekerheid over de intoxicatie (zie ook vraag 15).

Instemming van de werknemer. Wat betekent dit concreet?

Artikel 4, 4° van de cao bepaalt dat testen enkel kunnen worden afgenomen, wanneer de betrokken werknemer hiermee heeft ingestemd volgens de geldende wettelijke bepalingen. Testen op alcohol en drugs raken aan het recht op privacy van de werknemer (zie ook vraag 20). Een individuele toestemming van de werknemer kan niet vervangen worden door een collectieve toestemming via een clause in het arbeidsreglement. De toestemming kan ook niet algemeen gebeuren. Je kan je, met andere woorden, dus niet verbinden door in je individuele arbeidsovereenkomst de werkgever ten allen tijde toestemming te geven om te testen (volgens de voorwaarden en procedure zoals omschreven in het arbeidsreglement). De toestemming moet dus steeds specifiek (geval per geval) en voorafgaandelijk zijn.



Testen kunnen enkel deel uitmaken van een beleid als men ook maatregelen heeft genomen rond de regels en procedures voorzien in artikel 3 §4 van de cao (zie vraag 4). Daarnaast moeten testen aan een aantal bijkomende voorwaarden, zoals bepaald in artikel 4, voldoen:

- 1/ de testen mogen enkel worden gebruikt met het oog op preventie, met name om na te gaan of een werknemer al dan niet geschikt is om zijn werk uit te voeren;
- 2/ de werkgever mag het testresultaat niet aanwenden voor een andere doelstelling. Eventuele sancties door de werkgever mogen bijvoorbeeld niet enkel gebaseerd zijn op gegevens die via deze testen verkregen worden;
- 3/ de alcohol- of drugtest moet, uitgaande van de doelstelling na te gaan of een werknemer al dan niet geschikt is om zijn werk uit te voeren, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig zijn;
- 4/ een alcohol- of drugtest mag enkel afgenomen worden wanneer de betrokkene hiermee heeft ingestemd overeenkomstig de geldende wettelijke bepalingen (zie kader);
- 5/ de mogelijkheid alcohol- of drugtesten af te nemen mag geen aanleiding geven tot discriminatie tussen

werknemers. Dit belet niet dat de mogelijkheid om aan een alcohol- of drugtest onderworpen te worden, beperkt wordt tot een deel van het personeel van de betrokken onderneming (bv. voor werknemers die een veiligheidsfunctie bekleden);

- 6/ de verwerking van persoonsgegevens in een bestand met de meetresultaten van alcohol- of drugtesten is verboden.

De mogelijkheid, om testen te kunnen uitvoeren binnen onderneming, moet uitdrukkelijk in het arbeidsreglement worden opgenomen. Samen met de regels die hierbij gehanteerd moeten worden (zie ook vraag 13). Deze regels moeten betrekking hebben op:

- de aard van de testen die kunnen afgenomen worden;
- de groep(en) van werknemers die aan de testen kan (kunnen) onderworpen worden;
- de procedures die dienen gevolgd te worden bij het afnemen van deze testen;
- de personen die bevoegd zijn voor het afnemen van deze testen ;
- het tijdstip waarop kan getest worden;
- de mogelijke gevolgen van een positief testresultaat.

11/ Onder welke voorwaarden mag een werkgever testen op alcohol- en drugs?

We zetten de 20 voorwaarden voor testen even op een rijtje:

- 01/** De werkgever moet voorafgaand een beleids- of intentieverklaring hebben opgemaakt in overleg met zijn Comité PB en toegevoegd aan het arbeidsreglement. (artikel 3 §3).
- 02/** Hij moet voorafgaand via de procedure arbeidsreglement regels opgesteld hebben voor het geheel van het personeel inzake de beschikbaarheid op het werk van alcohol. (artikel 3 §4 punt 1).
- 03/** Hij moet voorafgaand via de procedure arbeidsreglement regels opgesteld hebben voor het geheel van het personeel inzake het binnenbrengen van alcohol en drugs in de onderneming (artikel 3 §4 punt 1).
- 04/** Hij moet voorafgaand via de procedure arbeidsreglement regels opgesteld hebben voor het geheel van het personeel inzake het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs (artikel 3 §4 punt 1).
- 05/** Hij moet voorafgaand via de procedure arbeidsreglement regels opgesteld hebben voor het geheel van het personeel over de procedures die gevolgd moeten worden bij vaststelling van slecht functioneren op het werk tengevolge van mogelijk alcohol- of druggebruik of bij vaststelling van het overtreden van deze regels (artikel 3 §4 punt 2).
- 06/** Hij moet voorafgaand, via de procedure arbeidsreglement, regels opgesteld hebben voor het geheel van het personeel over de werkwijze en de procedure die bij vaststelling van werkonbekwaamheid van een werknemer moeten gevolgd worden met betrekking tot het vervoer van de betrokkene naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling (artikel 3 §4 punt 3).
- 07/** Hij moet voorafgaand via de procedure arbeidsreglement regels opgesteld hebben over de testen die kunnen afgenomen worden (artikel 3 §5).
- 08/** Hij moet voorafgaand via de procedure arbeidsreglement regels opgesteld hebben over de doelgroep(en) van werknemers die aan de testen kan (kunnen) onderworpen worden (artikel 3 §5).
- 09/** Hij moet voorafgaand via de procedure arbeidsreglement regels opgesteld hebben over de procedures die dienen gevolgd te worden bij het afnemen van deze testen (artikel 3 §5).
- 10/** Hij moet voorafgaand via de procedure arbeidsreglement regels opgesteld hebben over de voor het afnemen van deze testen bevoegde personen (artikel 3 §5).



- 11/** Hij moet voorafgaand via de procedure arbeidsreglement regels opgesteld hebben over het (de) tijdstip(pen) waarop kan getest worden (artikel 3 §5).
- 12/** Hij moet voorafgaand via de procedure arbeidsreglement regels opgesteld hebben over de mogelijke gevolgen van een positief testresultaat (artikel 3 §5).
- 13/** Het mag niet gaan om verboden testen zoals vastgelegd in de wet Mahoux: dus geen urinetest, geen bloedtest, geen speekseltest, geen haartest,... (zie vraag 14).
- 14/** Hij mag voor het testen geen beroep doen op de arbeidsgeneesheer (zie vraag 28).
- 15/** Testen mag enkel om na te gaan of een werknemer geschikt is om zijn werk uit te voeren (zie artikel 4 punt 1).
- 16/** Het resultaat van een test mag enkel gebruikt worden in het kader van de geschiktheid van een werknemer, en niet om te bestraffen (zie artikel 4 punt 2).
- 17/** De test moet 'toereikend' en 'ter zake dienend' zijn en mag 'niet overmatig zijn' (zie artikel 4 punt 3) (zie ook vraag 20).
- 18/** De werknemer moet vooraf met de afname van de test hebben ingestemd (zie artikel 4 punt 4).
- 19/** Het testen mag geen aanleiding geven tot discriminatie onder werknemers, al mag de mogelijkheid van een test worden beperkt tot een deel van het personeel (bv. omwille van specifieke veiligheidsrisico's, zie artikel 4 punt 5).
- 20/** De meetresultaten mogen niet in een bestand als persoonsgegevens worden verwerkt of geregistreerd (zie artikel 4 punt 6).

Noot:

Waar sprake is van de procedure arbeidsreglement, vereist dit dus het akkoord van de OR. In ondernemingen zonder OR geldt een andere procedure (zie vraag 13).

12/ Wat is het verschil tussen alcoholintoxicatie en dronkenschap?

Waar nagenoeg iedereen weet heeft van de 0,5 promille-grens, is het veel minder bekend dat er een belangrijk verschil bestaat tussen alcoholintoxicatie en dronkenschap. Deze twee begrippen zijn -hoewel dat vaak wel wordt gedacht -helemaal geen synoniemen. Dit geldt ook voor de begrippen 'onder invloed zijn' en drugsintoxicatie.

Dronkenschap¹ of onder invloed zijn van drugs, is de toestand van een persoon, die zondanig onder de invloed is van drank, geneesmiddelen of drugs, dat hij geen bestendige controle meer over zijn handelingen heeft, zonder daarom noodzakelijk het bewustzijn van deze daden verloren te hebben. Het begrip dronkenschap of onder invloed zijn van drugs heeft dus betrekking op het gedrag: men vertoont uiterlijke kenmerken. Alcohol- en drugsintoxicatie is een medisch-technisch begrip dat betrekking heeft op een bepaald percentage alcoholgehalte in het bloed of op een bepaalde hoeveelheid drugs in het lichaam. Alcoholintoxicatie wil zeggen dat men de wettelijk toegelaten norm van 0,5 promille alcohol (voor gemotoriseerd vervoer op de openbare weg) heeft overschreden.

Dit alles houdt in dat iemand wel degelijk geïntoxiceerd kan zijn, maar toch niet dronken is (zo zal een 'vlotte drinker' van enkele glazen alcohol meestal niet dronken zijn, hoewel hij mogelijk geïntoxiceerd is). Omgekeerd kan het ook voorkomen dat iemand niet geïntoxiceerd is, maar toch dronken is. Denken we bijvoorbeeld aan het geval van iemand die in principe nooit alcohol drinkt en dan uitzonderlijk toch eens een glas wijn nuttigt.

Algemeen kan men stellen dat een test die een intoxicatie aantoonde niet noodzakelijk een bewijs levert van arbeidsongeschiktheid, tenminste zolang de werknemer nog normaal functioneert (d.w.z. over de volledige en aanhoudende beheersing van zijn daden beschikt).



¹ Volgens het hof van Cassatie is een dronken persoon "diegene welke zich derwijze onder invloed van drank bevindt dat hij over de aanhoudende beheersing van zijn daden niet meer beschikt zonder daarom nochtans noodzakelijk het bewustzijn ervan verloren te hebben."

13/ Welke procedure moet men volgen om testen in te voeren?

Testen kunnen alleen maar deel uitmaken van een alcohol- en drugsbeleid als de onderneming ook regels en procedures heeft ingevoerd in een tweede fase. Bovendien moeten in het arbeidsreglement de regels voor het afnemen van testen worden opgenomen, waaronder de aard van de testen, de beoogde werknemers, de afnameprocedures, de bevoegde personen voor het uitvoeren van de testen, wanneer een test kan afgenomen worden en de mogelijke gevolgen van een positief testresultaat. Wijzigen van het arbeidsreglement dient te gebeuren met het akkoord van de ondernemingsraad. Een beslissing moet unaniem worden genomen, dit vereist dat alle afgevaardigden akkoord moeten gaan. Werknemers hebben dus een blokkeringsmogelijkheid om testen tegen te houden.

Procedure voor ondernemingen met ondernemingsraad

Indien er een ondernemingsraad bestaat, stelt deze het arbeidsreglement en de wijzigingen ervan op. Het reglement treedt in voege 15 dagen na het akkoord in deze raad. In geval er geen akkoord tot stand komt in de ondernemingsraad, meldt de voorzitter dit aan de inspecteur van de Inspectie van de sociale wetten, die zal pogen om de uiteenlopende standpunten binnen de 30 dagen te verzoenen. Indien de inspecteur van de sociale wetten er niet in slaagt de standpunten te verzoenen, wordt het geschil aanhangig gemaakt bij het bevoegd paritair comité door de voorzitter van de ondernemingsraad. In geval ook het paritair comité niet tot een beslissing komt dan blijft het vroegere arbeidsreglement van kracht.

Bekijk zeker ook de ACV-brochure
'Het arbeidsreglement'
(<http://.brochures.acv-online.be>)





Procedure voor ondernemingen zonder ondernemingsraad

In geval er geen ondernemingsraad is, stelt de werkgever het ontwerp of de wijzigingen van het arbeidsreglement op en plakt deze aan. Gedurende 15 dagen vanaf deze aanplakking, kunnen de werknemers opmerkingen formuleren in een register dat daartoe te hunner beschikking wordt gehouden of kunnen ze deze opmerkingen rechtstreeks aan de inspecteur van de Inspectie van de sociale wetten laten weten. Eens deze termijn voorbij, zendt de werkgever het ontwerp en het register aan deze inspecteur. Als er geen opmerkingen werden gemaakt, treedt het arbeidsreglement in voege de 15de dag volgend op de dag van aanplakking. Als er wel opmerkingen werden gemaakt, tracht de inspecteur van de Inspectie van de sociale wetten de uiteenlopende standpunten te verzoenen binnen de 30 dagen volgend op het moment dat het ontwerp en het register hem werden toegezonden. Indien de inspecteur er niet in slaagt de standpunten te verzoenen, dan stuurt hij onmiddellijk een afschrift van het proces-verbaal van niet-verzoening naar de voorzitter van het bevoegd paritair comité. Als ook het paritair comité niet tot een beslissing komt dan blijft het vroegere arbeidsreglement van kracht.

Het volstaat dus in ondernemingen met een ondernemingsraad dat één werknemersafgevaardigde zijn akkoord weigert, om de procedure arbeidsreglement te blokkeren. Daarvoor is immers unanimité nodig.

In ondernemingen zonder ondernemingsraad volstaat het dat één werknemersafgevaardigde doelgericht aan de inspectie sociale wetten laat weten dat er geen akkoord is over de regels, om de zaak te blokkeren. De inspecteur moet dan pogen te verzoenen. Is er geen verzoening mogelijk, dan verhuist de zaak naar het paritair comité. In het paritair comité is eveneens consensus nodig: als de vakbondsvertegenwoordigers er het standpunt van hun werknemersvertegenwoordiger volgen komt er geen beslissing. En blijft de zaak geblokkeerd tot er een akkoord is op ondernemingsniveau.

In elk geval raden we aan om, bij mogelijk verzet tegen de door de werkgever voorgestelde procedures of regels, steeds de inspectiediensten en je vakbondssecretaris te verwittigen, ook als er geen ondernemingsraad aanwezig is.

Voor een uitgebreidere toelichting rond de procedure arbeidsreglement verwijzen we naar de ACV-brochure Arbeidsreglement.

14/ Zijn bepaalde testen verboden?

De huidige wetgeving legt heel wat beperkingen op inzake het testen van werknemers op alcohol en drugs. In dit kader zijn de wet Mahoux en het KB 'gezondheidstoezicht op de werknemers' van 28 mei 2003 van toepassing.²

De Wet Mahoux, letterlijk

- Biologische testen, medische onderzoeken of mondelinge informatiegaring met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand of stambio-informatie van een (kandidaat-)werknemer mogen enkel worden verricht om redenen die verband houden met de huidige geschiktheid van de werknemer voor en de specifieke kenmerken van de openstaande betrekking (Art. 3, § 1)
- Biologische testen en medische onderzoeken kunnen slechts gevraagd worden of uitgevoerd worden door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (Art. 3, § 3). De werkgever of leidinggevende kan deze testen en onderzoeken dus niet aanvragen of laten uitvoeren.
- 10 dagen voor het onderzoek moet de werkgever aan de (kandidaat-)werknemer meedelen naar welke gegevens wordt gezocht, welk onderzoek wordt uitgevoerd en waarom dat gebeurt (Art. 3, §2)
- Een biologische test houdt in dat men een deel van het lichaam wegneemt en onderzoekt. Bloedproeven om alcoholintoxicatie na te gaan of urinetesten om het gebruik van drugs op te sporen zijn biologische testen.

Tengevolge van dit wetgevend kader zijn het afnemen van bloedproeven en urineanalyses door de werkgever verboden. Enkel de arbeidsgeneesheer kan eventueel, in het kader van het gezondheidstoezicht, bepaalde testen afnemen (zie vraag 21).

Beperkingen van drugtesten (sneltesten):

- Het zijn momentopnames die niet noodzakelijk uitsluitend geven over de frequentie van gebruik en de eventuele afhankelijkheid. Ze kunnen informatie geven over eerder druggebruik zonder dat er invloed is op de veiligheid, de productiviteit en het functioneren van de betrokkene.
- Een positief resultaat van een eenvoudige screeningstest kan een aanwijzing geven van druggebruik. De commercieel beschikbare sneltesten (die zoals het woord zelf aangeeft snel resultaat leveren) zijn niet echt nauwkeurig. Zij geven enkel een positieve of negatieve indicatie (of men boven een bepaalde waarde zit). Bovendien zijn interpretatiefouten niet altijd uit te sluiten, bv. tengevolge van de inname van bepaalde geneesmiddelen. Om elk 'vals positief' resultaat te kunnen uitsluiten, moet een positieve screeningstest geverifieerd worden door een meer betrouwbare methode in een laboratorium. Het gebruik van sneltesten heeft dan ook geen toegevoegde waarde.
- Alle drugtesten (speeksel, bloed, urine, haar, zweet) zijn per definitie te beschouwen als biologische testen en kunnen alleen maar door een arbeidsgeneesheer worden afgenomen.

² De wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd, de zogenaamde wet Mahoux

De werkgroep van de NAR ging er vanuit dat ademtesten geen biologische testen zijn en dus niet echt als een medische handeling kunnen beschouwd worden. De sociale partners zijn het erover eens dat de werkgever de mogelijkheid heeft om een ademtest te laten uitvoeren, enkel en alleen als deze is opgenomen in het arbeidsreglement onder de in vraag 11 gestelde voorwaarden. Dit alles berust op een consensus onder de sociale partners. Tot op dit ogenblik bevinden alcoholtesten zich op juridisch vlak in een grijze zone. Het meest extreme voorbeeld daarvan is het feit dat de Raad van State in haar arrest van 27 okto-

ber 2005 (arrest n° 150.861) oordeelde dat een ademtest enkel mag afgenomen worden door een arts. Volgens dit arrest staat het bewaren van resultaten van een ademtest gelijk met de verwerking van persoonsgegevens die de gezondheid betreffen, en dit kan enkel door een beroepsbeoefenaar in de gezondheidszorg. Het heeft echter geen zin om resultaten van ademtesten bij te houden. Het is nu eenmaal niet relevant voor het functioneren van werknemers. De testen zijn niet geijkt, de resultaten hebben toch geen bewijskracht.

15/ Welke testen kunnen eventueel wel en door wie?

De enige toegelaten testen, op voorwaarde dat de werknemer ermee akkoord gaat en dat aan alle andere voorwaarden is voldaan (zie vraag 10 of 11), zijn testen zoals ademtesten (zie vraag 14) en psychomotorische testen (vaardigheidsproeven en eenvoudige reactietesten zoals bijvoorbeeld op een rechte lijn lopen).

Testen mogen bovendien enkel gebruikt worden met het oog op preventie, met name om na te gaan of een werknemer al dan niet geschikt is om zijn werk uit te voeren. Een test kan dan dienen als middel voor de werkgever om enige duidelijkheid te krijgen over het feit of iemand dronken of onder invloed is en daardoor niet geschikt is om te werken.

In het kader van preventie kan een test ook nuttig zijn voor een bedrijfshulpverlener om de betrokkene er van bewust te maken dat er een probleem is dat verder gaat dan het verminderd functioneren en dat dit een gedragsverandering vereist, waarvoor hulp kan aangeboden worden.

Motieven voor een preventieve ademtest kunnen zijn:

- wanneer er duidelijke indicaties zijn van dronkenschap tijdens de werkuren;
- wanneer de aard van het werk eist dat elke risico moet worden vermeden (bv. verhinderen van een reëel veiligheidsrisico op de werkvloer of op de openbare weg). In die zin is het aan te raden testen enkel te beperken tot werknemers die veiligheidsfuncties, functies met verhoogde waakzaamheid, of functies met gevaar voor publieke veiligheid uitoefenen. In geval van deze functies kan men argumenteren dat er een risico ontstaat voor de werknemers zelf en zijn omgeving en dat ten gevolge van alcohol- of drugsmisbruik de geschiktheid van de betrokken werknemer op deze manier in het gedrang komt.

Naast de ademtest heeft men ook nog de zogenaamde 'alcoholsloten'. Deze alcoholsloten zijn reeds op de markt verkrijgbaar en maken het gebruik van bv. een bedrijfswagen of bepaalde (mobiele) arbeidsmiddelen afhankelijk van een gunstige ademtest. Bij een negatieve ademtest kan de werknemer de wagen of het arbeidsmiddel waaraan het is gekoppeld, niet meer starten.



16/ Hoe kan een goede testprocedure eruitzien?

De meeste ademtests hebben geen legale bewijswaarde, en kunnen foutieve resultaten opleveren. In geval van een positief testresultaat is het aangeraden om te voorzien in een beroepsmogelijkheid voor de geteste werknemer.

Sommige ondernemingen voorzien daarom regels die analoog zijn aan de verkeersregels. Werknemers hebben het recht om een ademtest gedurende een bepaalde periode uit te stellen. Of kunnen dat ook weigeren overeenkomstig de regels voorzien in het arbeidsreglement. In geval van een positieve ademtest voorziet men best het recht om een nieuwe ademtest te ondergaan. In geval deze tweede ademtest ook positief is, heeft de werknemer het recht om de resultaten van de twee opeenvolgende tests te betwisten op grond van een bloedanalyse. Deze kan dan doorgevoerd worden in omstandigheden die de privacy van de werknemer beschermen en geheel aan hem de mogelijkheid overlaten om de resultaten van deze analyse mee te delen.

Digitale ademtoestellen zijn betrouwbaarder dan blaaspijpjes maar hebben hun beperkingen en moeten op de juiste manier gehanteerd worden. Ook omgevingsfacto-

ren kunnen een rol spelen. Iemand laten blazen nadat die juist een sigaret heeft gerookt kan reeds een vals positief resultaat opleveren. Digitale ademtoestellen moeten ook aan bepaalde normen voldoen en voor gebruik op de juiste wijze gecontroleerd en gekalibreerd worden. De kalibratie dient jaarlijks opnieuw te gebeuren. Er dient dus steeds op gelet te worden dat het toestel onder de juiste omstandigheden gebruikt wordt en of het nog wel correct meet.

Het is aan te raden om voor elke stap in de procedure te voorzien dat de betrokken werknemer het recht heeft om zich te laten bijstaan door een werknemersafgevaardigde (OR, Comité PB of vakbondsafvaardiging). Deze persoon kan dan toezien op het correcte verloop van de procedure.

Opgelet met alcoholtests

De 'eenvoudige' alcoholtests die in supermarkten, apotheken, tankstations,... goedkoop worden aangeboden voor privégebruik zijn niet geschikt voor een betrouwbare meting van het ademalcoholgehalte. Digitale toestellen zoals deze gebruikt door de politiediensten zijn daarom veel betrouwbaarder.

17/ Wat kunnen mogelijke sancties zijn bij verminderd functioneren ten gevolge van alcohol of drugs?

De aard van sancties bij overtreding van de regels kan variëren van bedrijf tot bedrijf, of van sector tot sector. Ook het feit of het gaat om een acuut of chronisch alcohol- of drugsmisbruik vereist een verschillende aanpak. Gelet op het preventieve karakter van de cao is het vanzelfsprekend dat men gebruik maakt van een zekere hiërarchie in de sancties die worden opgenomen in het arbeidsreglement. De bedoeling moet zijn om dronkenschap/druggebruik bespreekbaar te maken in de onderneming zonder direct repressief op te treden. Er kan bijvoorbeeld gesanctioneerd worden volgens een bepaald cascadesysteem:

- eerste feit: geen sancties;
- tweede feit: mondelinge verwittiging;
- derde feit: schriftelijke verwittiging;
- vierde feit: mogelijkheid tot schorsing of ontslag.

Bij zeer ernstige vergrijpen (afhankelijk van de ernst van de feiten) kan een snellere procedure aangewezen zijn.

Enkele praktijkvoorbeelden van sancties

Bij een éénmalig acuut functioneringsprobleem (bv. incidenteel onder invloed van alcohol op het werk verschijnen), wordt de betrokken werknemer daarover door zijn chef aangesproken en gewaarschuwd. Indien verder werken niet verantwoord is, wordt betrokkene naar huis gestuurd of thuisgebracht. Bij de eerstvolgende gelegenheid wordt hij ter verantwoording geroepen. Vindt binnen de 12 maanden herhaling van het incident plaats, dan krijgt de betrokkene, na te zijn gehoord, een schriftelijke verwittiging. Bij herhaling volgen andere sancties waarbij ontslag de meest vergaande is.

Wanneer iemand tengevolge van een chronisch gebruik van alcohol of drugs onvoldoende functioneert kan het bedrijf hem voor de keuze stellen: binnen één tot drie maanden het functioneren verbeteren of te maken krijgen met sancties. De betrokken werknemer krijgt tevens een verder aanbod voor hulpverlening. Bij accepteren van hulp krijgt de betrokkene 12 maand de tijd om zich voor zijn probleem te laten behandelen. Over werken tijdens de behandeling en het nakomen van afspraken met externe hulpverleningsinstellingen maakt de onderneming duidelijke afspraken met de betrokkene. Verbetert het functioneren niet en weigert betrokkene hulp, dan volgen sancties waarvan ontslag de meest vergaande is.



18/ Mag een werkgever iemand afdanken na een positieve alcoholtest?

In België mag een werkgever juridisch altijd een werknemer ontslaan. Er is geen motivatieplicht. In het slechtste geval riskeert de werkgever om boven op de opzegvergoeding of verbrekingsvergoeding ook nog een extra vergoeding te moeten betalen wegens willekeurig ontslag.

Werkgevers hebben dus geen alcoholtest nodig om iemand te ontslaan. Dat kan ook gemakkelijk zonder test. Het slecht functioneren van een werknemer, slechte prestaties, zwakke resultaten, meermaals ongeschikt zijn om het werk aan te vatten, opeenvolgende negatieve evaluaties, herhaalde fouten, enz., het zijn vaak geldige redenen voor ontslag zonder dat er een bewijs van alcoholmisbruik nodig is.

Sommige werkgevers denken echter verkeerdelijk dat een alcoholtest het magisch middel is om onomstotelijk een zware fout van een werknemer aan te tonen. En daarmee meteen een ijzersterk bewijs in handen te hebben voor een ontslag om dringende reden. Bij een ontslag om dringende reden hoef je immers geen opzegvergoeding te betalen. Dat verklaart allicht de buitengewone interesse van werkgevers voor alcoholtesten. De betrokken werknemer even laten blazen op een zwak moment, en klaar is kees.

Helaas, dat is net iets te simpel. Het is niet zo dat in de rechtspraak zonder meer aanvaard wordt dat dronkenschap een geldig motief is voor een ontslag om dringende reden. Een dringende reden is een ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Dit impliceert eveneens dat binnen de drie werkdagen tot ontslag overgegaan moet worden, na voldoende kennis van de feiten. Of dronkenschap een dringende reden tot ontslag kan inhouden zal geval per geval door de arbeidsrechtbank beoordeeld moeten worden.

Dronkenschap zal uiteraard een dringende reden tot ontslag zijn wanneer een buschauffeur tijdens zijn dienst dronken achter het stuur zit. En net zo goed voor de werknemers in de kerncentrale die toezicht houden in de controlekamer, de chirurg in het operatiekwartier, ... Maar het is al heel wat anders wanneer de handelsvertegenwoordiger licht aangeschoten terugkeert van een rijkelijk overgoten lunch met klanten. Of de magazijnarbeider-operator die op een dag met teveel alcohol in zijn bloed op het werk verschijnt. Of meneer Janssens van de boekhouding die wat teveel gedronken heeft op de verjaardagsdrink van meneer Peeters van de personeelsdienst. Of de barman van de nachtclub die tegen het einde van zijn dienst ook al wat pinten op heeft.

Op basis van reeds bestaande rechtspraak kunnen we een aantal zaken vaststellen. Een geïsoleerde of lichte dronkenschap, die voor de onderneming geen stoornis meebrengt, zal normaal gezien niet als dringende reden aanvaard worden.

Een herhaalde dronkenschap, ondanks waarschuwingen van de werkgever, kan een reden voor ontslag om dringende reden zijn, zeker wanneer het gedrag van de werknemer het goed functioneren van de onderneming ernstig verstoort. Maar ook hier is voorzichtigheid geboden. Bij betwistingen voor de arbeidsrechtbank over het al dan niet bestaan van een dringende reden zal de arbeidsrechter rekening houden met alle concrete elementen van de zaak.

Herhaalde dronkenschap als reden werd reeds afgewezen door rechters omdat men oordeelde dat herhaalde dronkenschap het gevolg was van een verslaving aan alcohol en het dus niet om een zware fout gaat maar om een gezondheidsprobleem. De rechter zal eventueel ook rekening houden met verzwarende of verzachtende omstandigheden. Verzachtende omstandigheden kunnen bijvoorbeeld het drinken van alcohol naar aanleiding van één of andere gebeurtenis (op pensioen gaan van collega) of de vlekkeloze staat van dienst van de betrokken werknemer zijn. Een verzwarende omstandigheid kan het uitoefenen van een veiligheidsfunctie zijn, bijvoorbeeld dronken een voertuig besturen. De rechter zal telkens naar de concrete feiten kijken, en op basis daarvan oordelen of het om een dringende reden gaat. En dan maakt het een groot verschil of het om een chauffeur, een chirurg of om een boekhouder gaat.

Bovendien mag niet uit het oog verloren worden dat de commerciële ademtests geen bewijswaarde bieden. Er kunnen foute testresultaten voorkomen. Vaak zijn deze tests niet geijkt. En anders dan in het verkeersreglement is vaak geen regel vastgesteld over wat mag en niet: 0 promille, of 0,5 of 0,8 promille? Wat is toelaatbaar voor een chirurg? En wat voor een boekhouder? Of voor een handelsvertegenwoordiger? Of voor een barman? Ook in het verkeersreglement moet een bloedtest uiteindelijk het finale bewijs leveren.

Testen in het kader van de cao zijn er enkel op gericht om te worden gebruikt met het oog op preventie, dus om na te gaan of een werknemer al dan niet geschikt is om zijn

Of dronkenschap als een dringende reden tot ontslag kan worden beschouwd is dus een feitenkwestie die door de arbeidsrechtbank beoordeeld zal worden, geval per geval. De rechtspraak is doorgaans vrij restrictief. Aanvoeren dat een werknemer dronken zou zijn omdat hij nogal roekeloos en onvoorzichtige bewegingen maakt bij het uitvoeren van zijn job, volstaat niet als reden voor ontslag om dringende redenen. Een dronkenschap, vastgesteld door getuigen (hiërarchische lijn en collega's) is een ontegensprekelijk bewijs. Tussen deze twee uitersten ligt evenwel een vrij uitgestrekt grijs gebied, met de nodige bewijsmoeilijkheden.

In heel wat arbeidsreglementen wordt omschreven welke redenen als dringende reden kunnen worden beschouwd. De rechter is hier niet door gebonden en behoudt zijn vrije appreciatie. Als de onderneming in de praktijk een duidelijk preventiebeleid voert, zal dit een belangrijk element zijn in de beoordeling van de rechter. Want ofwel faalt de preventie ingeval van dronkenschap ofwel respecteert de werknemer bewust de regels niet.



19/ Hebben testen wel enig nut?

Uit de hoorzittingen in de NAR is duidelijk gebleken dat testen niet noodzakelijk zijn voor een efficiënt alcohol- en drugsbeleid. Nochtans voeren werkgevers vaak overtuigende argumenten aan om het afnemen van drugs- en alcoholtesten te rechtvaardigen.

De toegevoegde waarde van alcohol- of drugtesten is bijzonder relatief, omdat dit niet noodzakelijk is voor het vaststellen van een verminderd functioneren. Algemeen kan men stellen dat een test die een intoxicatie aantoonst niet noodzakelijk een bewijs levert van arbeidsongeschiktheid, tenminste zolang de werknemer nog normaal functioneert (d.w.z. over de volledige en aanhoudende beheersing van zijn daden beschikt). Bovendien is het

niet bewezen dat het gebruik van testen een ontradend of preventief effect heeft. Indien iemand slecht functioneert omwille van bv. problemen die hij probeert opzij te zetten, dan zal hij dit niet laten omdat hij zou kunnen onderworpen worden aan een test.

Het uitvoeren van testen kan ook negatieve gevolgen hebben. Het kan de onderlinge verhoudingen en sfeer op het werk sterk verzieken en de aandacht afleiden van reeds bestaande regels en richtlijnen. Bovendien bepaalt de cao uitdrukkelijk dat het in de onderneming gevoerde alcohol- en drugsbeleid niet louter en alleen kan bestaan uit het uitvoeren van alcohol- of drugtesten.



20/ Zijn testen een inbreuk op de privacy?

Naast de eerder genoemde wetgeving (zie vraag 14) is natuurlijk ook de regelgeving inzake de bescherming van het recht op de privacy en fysieke integriteit van toepassing.

Het recht op privacy en in het bijzonder van de fysieke integriteit is niet absoluut.³ Een inmenging in het recht op fysieke integriteit is toegestaan onder de volgende voorwaarden:

- de inmenging moet wettelijk zijn vastgelegd (bv. via Wet, KB, cao of arbeidsreglement);
- er moet een goede reden zijn om tot testen over te gaan. De veiligheid en gezondheid van de betrokken werknemer en van zijn collega's kan in ieder geval als goede reden gelden voor testen in een werksituatie. De werkgever heeft immers het recht en de plicht te waken over de veiligheid en gezondheid binnen zijn onderneming;

- de inmenging moet relevant en proportioneel zijn. Men zal zich steeds moeten beperken tot de minst ingrijpende test, rekening houdend met de concrete omstandigheden. Dat betekent dat een werkgever testen alleen maar mag gebruiken als de resultaten die hij door dat gebruik verkrijgt, niet op een andere manier konden verkregen worden. In het licht van het relevantieprincipe wordt het testen best beperkt tot werknemers van bepaalde risicovolle werkposten of functies. Er kan worden gedacht aan veiligheidsposten of functies waarbij de veiligheid en gezondheid van derden primeert (vervoerssector, gezondheidssector, kerncentrales, ...). In het geval van veiligheidsfuncties kan men argumenteren dat door het gebruik van alcohol en drugs een veiligheidsrisico ontstaat waardoor de arbeidsgeschiktheid van de werknemer voor de betrokken functie in het gedrang komt.

³ Een screening d.m.v. van alcohol- en drugtesten is een aantasting van het recht op fysieke integriteit. Het recht op fysieke integriteit wordt gewaarborgd door art. 8.1 van het Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM), dat stelt dat ieder recht heeft op de eerbiediging van zijn privéleven.

Kan een arbeidsgeneesheer een alcohol- of drugtest afnemen in het kader van een medisch onderzoek?

Het KB gezondheidstoezicht bepaalt gedetailleerd welke minimale onderzoeken tijdens de voorafgaande en periodieke gezondheidsbeoordeling moeten worden afgenomen (Codex, Titel I, Hfst. IV, art. 28 en 31). Alleen de arbeidsgeneesheer is bevoegd om deze onderzoeken uit te voeren. Een expliciete verwijzing naar alcohol- of drugtesten komt daarin niet voor.

Een van de algemene handelingen die door de arbeidsgeneesheer moet worden verricht (naast het optekenen van het beroepsverleden en het klinisch onderzoek), is het opsporen van afwijkingen en contra-indicaties met betrekking tot de gevraagde post. Deze vage bepaling laat de arbeidsgeneesheer toe om op eigen initiatief een onderzoek of test naar alcohol- of druggebruik te verrichten. De werkgever kan de arbeidsgeneesheer dus niet verplichten om bepaalde tests af te nemen!

Om toch enige richtlijnen te geven aan arbeidsgeneesheren heeft de Orde van Geneesheren in 2005 een advies uitgebracht over de voorwaarden waarbij een arbeidsgeneesheer gemachtigd is om alcohol- en/of drugtesten uit te voeren bij werknemers. Hoewel dit advies van de Nationale Raad strikt genomen juridisch niet bindend is,

vormt het in de praktijk voor de arbeidsgeneesheer een goede leidraad voor een zorgvuldig handelen. Samengevat komt het neer op het volgende:

*Alcohol- en drugtest kunnen in bijzondere omstandigheden en onder strikte voorwaarden deel uitmaken van het arsenaal van een arbeidsgeneesheer. De arbeidsgeneesheer mag enkel op eigen initiatief en in zoverre het noodzakelijk is om de geschiktheid te beoordelen, in individuele gevallen beslissen om een test af te nemen om de geschiktheid te **beoordelen voor een veiligheidsfunctie of een functie met verhoogde waakzaamheid**. Een bijkomende screening naar alcohol-, of drugsverslaving kan enkel worden verantwoord indien de arbeidsgeneesheer op basis van de anamnese en het klinisch onderzoek een vermoeden heeft (wat niet zonder een bijkomende screening met zekerheid kan worden bevestigd) en een potentieel risico ziet voor de veiligheid van de werknemer of zijn collega's. In de praktijk is dit dus enkel mogelijk bij een werknemer met een veiligheidsfunctie of een verhoogde waakzaamheid. Deze testen dienen ook aan een aantal voorwaarden te voldoen.*

De volledige tekst van het advies van de Nationale Raad van orde van geneesheren kan men nalezen op de website van de orde, www.ordomedic.be.

22/ Wat als een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer tijdens het gezondheidstoezicht een probleem vaststelt?

Preventieadviseur-arbeidsgeneesheren komen soms tijdens periodieke medische onderzoeken alcohol- of drugproblemen op het spoor. Vaak gaat het ook om een vermoeden, op basis van een aantal signalen of tekenen die wijzen op een mogelijke verslaving.

Belangrijk is dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer niet de rol toebedeeld krijgt van mogelijke sanctienemer: het is de taak van de hiërarchische lijn om het functioneren van de werknemer op te volgen en eventuele maatregelen te nemen. Dit wil niet zeggen, dat de arbeidsgeneesheer hierbij geen rol hierbij kan spelen. Artikel 13 van de cao bepaalt dat de werkgever ervoor moet zorgen dat er binnen zijn onderneming een kader wordt gecreëerd waarin de preventieadviseurs (waaronder de arbeidsgeneesheer) hun rol binnen het preventief alcohol- en drugbeleid van de onderneming optimaal kunnen opnemen.

Een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die in het kader van de gezondheidsbeoordeling risico's vaststelt bij het uitvoeren van het werk en waarvan hij vermoedt dat deze het gevolg kunnen zijn van het gebruik van alcohol en drugs informeert de werknemer over de mogelijkhe-

den tot bijstand die bestaan binnen de onderneming. Daarnaast dient hij de betrokken werknemer in te lichten over de mogelijkheid zich te wenden tot zijn behandelend geneesheer of gespecialiseerde diensten en instellingen. Eventueel kan de arbeidsgeneesheer zelf contact opnemen met een externe hulpverlener, indien hij oordeelt dat de werknemer niet in staat is zich tot externe hulpverleners te wenden. Dit kan alleen maar als de werknemer hiermee akkoord is.

Anderzijds is het aan te raden dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de contactpersoon is voor de onderneming, bij een behandeling van een betrokken werknemer. Na het einde van de behandeling kan hij helpen bij de reïntegratie in de onderneming en contact onderhouden met collega's en leidinggevenden. Bij dit alles blijft hij natuurlijk strikt gebonden aan het beroepsgeheim en aan de vereiste van onafhankelijkheid t.o.v. werkgever en werknemer.

23/ Kan een werkgever vragen aan de politie om een alcoholtest te komen afnemen?

Een werkgever kan in bepaalde verkeerssituaties beroep doen op de politiediensten. Volgens het verkeersreglement is het verboden om aan een persoon die tekenen van strafbare alcoholopname in het bloed of in de adem vertoont, een voertuig toe te vertrouwen. Dit verbod slaat ook op de werkgever. Hij mag geen voertuig toevertrouwen aan een werknemer die dronken is.⁴

Het verkeersreglement verleent aan de federale en lokale politie de uitdrukkelijke bevoegdheid om alcoholtesten op te leggen aan bestuurders op openbare plaatsen of aan ieder die aanstalten maakt om een voertuig te besturen op een openbare plaats.⁵

Onder openbare plaats wordt verstaan: de openbare weg, de terreinen toegankelijk voor het publiek en de niet-openbare terreinen die voor een zeker aantal personen toegankelijk zijn.⁶ Niet openbare terreinen zijn openbare plaatsen waar men niet zomaar mag komen, men mag er

enkel rijden als men een speciale toelating of bewijs heeft. Voorbeelden ervan uit de rechtspraak zijn de volgende⁷:

- een fabrieksterrein waar uitsluitend de werknemers of de leveranciers toegelaten zijn;
- terreinen met een uitgebreid wegennet die permanent toegankelijk zijn voor het personeel, leveranciers en bezoekers, zelfs indien deze terreinen afgesloten zijn en indien de toegang onderworpen is aan bezit van een toegangskaart of , voor sommige, van een andere toelating.

Gelet op de voorbeelden, vallen bedrijfsterreinen waar bijvoorbeeld beroepschauffeurs moeten uitrijden, onder de bepaling van openbare plaats van de wegverkeerswet, en kan de politie bijgevolg een aantal beperkte vaststellingen op de terreinen doen, zoals het vaststellen dat een persoon zich in staat van dronkenschap of alcoholintoxicatie bevindt.

⁴ Artikel 37, 2° van het KB van 16 maart 1968 van de Wegverkeerswet bepaalt dat eenieder die een voertuig toevertrouwt aan iemand die in kennelijke staat van dronkenschap verkeert of die duidelijke tekenen van alcoholintoxicatie vertoont, strafrechtelijk wordt bestraft.

⁵ Art. 59 van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het Wegverkeer.

⁶ Art. 28 van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het Wegverkeer

⁷ Parlementaire vraag van Isabelle Durant in de Senaat 3-4114.



Maar ook zonder dat er sprake is van een verkeerssituatie in de ruime zin van het woord kan men een beroep doen op de politie. Zo kan de politie ingeschakeld worden bij de vaststelling van 'openbare dronkenschap', dat wil zeggen een door iedereen waarneembare dronkenschap die zich voordoet op een openbare plaats.⁸

Het toegankelijk zijn voor het publiek is het criterium voor de beoordeling van het openbaar karakter van de plaats.⁹ Een plaats is toegankelijk voor het publiek zodra en zolang ieder er wordt toegelaten, ongeacht welke de normale bestemming is van die plaats. De lokalen of terreinen van een onderneming waar leveranciers, klanten of andere bezoekers komen, kunnen dan ook in veel gevallen als een openbare plaats worden beschouwd. Omgekeerd is een lokaal of terrein dat enkel toegankelijk is voor werknemers niet of moeilijk onder te brengen onder het begrip openbare plaats.

Voor alle duidelijkheid: interventie van de politiediensten kan alleen maar wanneer het gaat om de handhaving van de publieke veiligheid. Zo kan de politie bijvoorbeeld enkel betrokken worden bij de vaststelling van 'openbare dronkenschap' op een openbare plaats. De politie heeft niet de bevoegdheid om in een bedrijf de dronkenschap van een werknemer vast te stellen. Er is een duidelijke scheidingslijn tussen de bevoegdheden van de politiediensten en de werkgever!



⁸ Zie Besluitwet betreffende de beteugeling van dronkenschap van 14 november 1939.

⁹ Art. 14 Besluitwet 14 november 1939 betreffende de beteugeling van dronkenschap: in de niet beperkende opsomming van Art. 14 worden bij wijze van voorbeeld expliciet "...werkhuizen of werven..." vermeldt.

24/ Kan een bewakingsagent testen uitvoeren?

Ja, maar ook hier geldt dat testen slechts kan onder de 20 voorwaarden zoals gesteld onder vraag 11. Je zal dan ook akkoord moeten gaan dat testen in jouw onderneming door agenten van de bewakingsfirma kan uitgevoerd worden. Dit kan dus niet zomaar eenzijdig worden opgelegd door de werkgever.

In een poging om hun marktaandeel te vergroten, bieden sommige bewakingsfirma's bepaalde testen of andere controletechnieken inzake drugs- en alcoholgebruik aan als deel van hun pakket beveiligingsopdrachten dat ze aan ondernemingen aanbieden. De verleiding kan dan groot zijn om dit terloops toe te staan binnen de onderneming terwijl het voorwaardenkader (soms) niet vervuld is. Je dient er als werknemersafgevaardigde dan ook op toe te zien dat ook in dit geval aan alle voorwaarden voor testen is voldaan.





25/ Kan een werkgever vragen of je bepaalde geneesmiddelen gebruikt?

Voor alle duidelijkheid: dat kan hij niet en je hoeft hem dan ook geen antwoord te geven. Het informeren naar het geneesmiddelengebruik van werknemers valt onder het medisch geheim en kan enkel gebeuren door een arbeidsgeneesheer in het kader van het gezondheidstoezicht. De arbeidsgeneesheer mag deze informatie ook niet overmaken aan de werkgever. Een werkgever kan een werknemer dus niet verplichten om aan te geven welke geneesmiddelen hij gebruikt.

Welke medicijnen zijn het gevaarlijkst?

Iedereen gebruikt wel eens geneesmiddelen op doktersvoorschrift of zelf aangeschaft bij de apotheek. Naast de werking waarvoor ze zijn bedoeld, hebben bepaalde medicijnen vaak ook negatieve bijwerkingen, waarmee bedoeld wordt dat ze het reactie- en waarnemingsvermogen beïnvloeden. Bijvoorbeeld omdat ze versuffend werken, of omdat ze spierverslappende werking hebben. Vooral medicijnen die het zenuwstelsel beïnvloeden hebben effect op het reactievermogen, maar het zijn zeker niet de enige groep. In totaal zijn er zo'n 400 medicijnen die het reactievermogen beïnvloeden. Het gaat bijvoorbeeld om slaap- en kalmeringsmiddelen, middelen tegen depressies en andere psychische problemen, sommige pijnstillers, hoestmiddelen die codeïne bevatten,... Omdat iedereen anders reageert op geneesmiddelen is het moeilijk te voorspellen of een middel het reactievermogen beïnvloedt en bij welke dosering dat het geval is.

26/ Welke rol hebben vakbondsafgevaardigden in een alcohol- en drugsbeleid?

Het Comité PB moet betrokken worden bij het uitwerken van het preventiebeleid. Het heeft immers als algemene opdracht om alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. Een alcohol- en drugs beleid maakt daar in ieder geval deel van uit.

Het Comité PB en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de grenzen van hun eigen bevoegdheid, informatie krijgen en voorafgaandelijk advies geven over de verschillende maatregelen (waaronder de eventuele mogelijkheid om alcohol- of drugtesten af te nemen).

Over de uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugsbeleid in de eerste fase (geconcretiseerd in de beleids- of intentieverklaring) dient men in comité PB tot een consensus te komen. Over het belang van een consensus voor een efficiënt beleid hebben we het reeds eerder in deze brochure gehad. In ieder geval zal een preventief alcohol- en drugsbeleid dat een voldoende groot draagvlak heeft in de onderneming effectiever zijn. De regels en procedures die in een eventuele tweede fase worden genomen, dienen in het arbeidsreglement te worden opgenomen. Dit natuurlijk enkel en alleen na het voorafgaand akkoord van de ondernemingsraad. Op die manier zijn alle werknemers beschermd tegen willekeu-

Hoe signalen van drank- of drugsgebruik herkennen en wat met die signalen aanvangen?

Bij mensen met een alcoholprobleem zullen na een tijdje een aantal symptomen en gedragsveranderingen optreden: ze zijn sneller geïrriteerd of agressief, functioneren minder goed, worden vergeetachtig, hebben concentratiestoornissen, eten veel minder, verspreiden een doordringende acetongeur, verwaarlozen hun uiterlijk en hebben trillende handen.

Als je een sterk vermoeden hebt dat een collega een probleem heeft, wacht dan vooral niet te lang om er met je leidinggevende, de preventieadviseur of een interne vertrouwenspersoon over te praten. Al te vaak ondernemen collega's pas iets na een jarenlang aanslepend probleem, en dan is het meestal te laat.

Isoleer of mijd je collega met het alcoholprobleem niet, dat maakt het voor hem of haar alleen maar moeilijker. Mensen met een alcoholprobleem zijn veelal kwetsbare mensen en sociaal contact is heel belangrijk voor hun zelfvertrouwen.

Het is niet de bedoeling dat werknemersafgevaardigden een rol gaan opnemen als therapeut. Alcohol- en of drugsverslaving is een ziekte die enkel en alleen door hulpverlening van gespecialiseerde diensten of personen kan behandeld worden. Een werknemersafgevaardigde kan onmogelijk deze rol op zich nemen. De rol van werknemersafgevaardigden op de arbeidsplaats bestaat erin om de probleemgebruiker ervan te overtuigen om zich verder te laten helpen. Dit kan door hem erop te wijzen dat door zijn gedrag ook de veiligheid van collega's in het gedrang komt, of door hem aan te spreken op het gebruik tijdens het werk. Je kan bijvoorbeeld ook preventiebrochures voorzien, die beschikbaar zijn voor geïnteresseerde werknemers. De rol van de afgevaardigde beperkt zich dus tot de arbeidsituatie van de betrokkene en slaat zeker niet op de aspecten uit het privéleven.

rige sancties en is iedereen op de hoogte van het beleid dat binnen de onderneming wordt gevoerd. Aangezien zowel het Comité PB en de ondernemingsraad bij het alcohol- en drugsbeleid betrokken zijn, is een goede samenwerking en coördinatie tussen de werknemersvertegenwoordigers in beide overlegorganen noodzakelijk.

Het opstellen van een alcohol- en drugsbeleid mag geen eindpunt zijn. Een belangrijke taak van het Comité PB bestaat erin om de toepassing van het beleid in de praktijk te evalueren en na te gaan of de doelstellingen bereikt worden. Het is daarom noodzakelijk om op regelmatige tijdstippen het beleid te evalueren en eventueel bij te sturen.

27/ Wat is de rol van de hiërarchische lijn in het alcohol- en drugsbeleid?

De leden van de hiërarchische lijn voeren elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau het alcohol- en drugsbeleid van de werkgever uit. Zij moeten de nodige vorming krijgen om probleemsituaties te herkennen en er passend op te reageren. Het zijn zij immers die een belangrijke rol moeten opnemen in de procedures die moeten worden gevolgd in de onderneming bij vaststelling van slecht functioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of druggebruik. Dit geldt trouwens ook voor de te volgen werkwijze en procedure bij het vaststellen van werkonbewaamheid.



28/ Wat is de rol van de preventieadviseur bij het alcohol- en drugsbeleid?

Aan een interne of externe preventieadviseur kan niet gevraagd worden dat hij meewerkt aan het tuchtbeleid in de onderneming en dit omwille van zijn onafhankelijkheid. Een beroep doen op de preventieadviseur(-arbeids-geneesheer) is ongeoorloofd wanneer het de bedoeling is van de werkgever om met een test een sanctiemaatregel tegen een werknemer te ondersteunen.

De preventieadviseurs dienen wel betrokken te worden bij het uitwerken van een preventiebeleid. Daarnaast kunnen ze ook een rol vervullen bij de voorlichtings- en vormingsinitiatieven die in het kader van een alcohol- en drugsbeleid georganiseerd worden.

Niets belet dat de preventieadviseur, enkel vanuit een preventief kader, een test kan af nemen volgens de vooraf bepaalde regels in het arbeidsreglement. Het is aan te raden dat vooraf in het Comité PB wordt nagegaan of de preventieadviseur hiervoor de meest geschikte persoon is, rekening houdend met de ondernemingsrealiteit.

Artikel 13 van de cao bepaalt dat de werkgever ervoor moet zorgen dat er binnen zijn onderneming een kader wordt gecreëerd waarin de preventieadviseurs (dus niet alleen de arbeidsgeneesheer, maar ook bijvoorbeeld de preventieadviseur psychosociale aspecten) op optimale wijze hun rol binnen het preventief alcohol- en drugbeleid van de onderneming kunnen opnemen. Een preventieadviseur die bij gelegenheid van om het even welk contact met de werknemers risico's vaststelt bij het uitvoeren van het werk en die vermoedt dat deze het gevolg kunnen zijn van het gebruik van alcohol en drugs informeert de werknemer over de mogelijkheden tot bijstand die bestaan binnen de onderneming. Daarnaast dient hij de betrokken werknemer in te lichten over de mogelijkheid zich te wenden tot zijn behandelend geneesheer of gespecialiseerde diensten en instellingen. Eventueel kan de preventieadviseur zelf contact opnemen met een externe hulpverlener, indien hij oordeelt dat de werknemer niet in staat is zich tot externe hulpverleners te wenden. Dit kan alleen maar als de werknemer hiermee akkoord is.

29/ Rol van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer?

Een arbeidsgeneesheer mag enkel en alleen maar de door de reglementering voorgeschreven consultaties en onderzoeken uitvoeren. Binnen de huidige wetgeving van het KB gezondheidstoezicht kan de werkgever een werknemer enkel naar de arbeidsgeneesheer sturen voor de verplichte aanwervingsonderzoeken, de periodieke onderzoeken en de onderzoeken bij werkhervatting. De werknemer van zijn kant kan een spontane raadpleging vragen indien hij gezondheidsklachten heeft die hij wijt aan onvoldoende preventie op de arbeidsplaats.

De arbeidsgeneesheer peilt bij deze onderzoeken naar de geschiktheid van de werknemer voor een bepaalde functie. Hij kan dus enkel uitmaken of een werknemer geschikt is of niet. Hij zal zich in de eerste plaats richten op de ondervraging (eventueel met behulp van gestandaardiseerde vragenlijsten) en het klinisch onderzoek van een werknemer. Bovendien is de arbeidsgeneesheer gebonden aan het medisch beroepsgeheim. Hij mag de reden waarom hij iemand ongeschikt heeft verklaard niet mededelen aan de werkgever.



30/ Welke gespecialiseerde organisaties inzake alcohol en drugs kunnen informatie en ondersteuning bieden?

Bij de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van het alcohol- en drugsbeleid vraagt de werkgever het advies van de interne en/of externe dienst (artikel 5 van de cao). Aangezien de problematiek rond alcohol- en drugs complex is, kan je hiervoor in de eerste plaats beroep doen op de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming waarbij je onderneming aangesloten is. De meeste externe diensten hebben programma's voorzien rond het opzetten van een alcohol- en drugbeleid.

Daarnaast zijn er ook andere gespecialiseerde organisaties inzake alcohol en drugs, waaronder de VAD (Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen), FEDITO Bruxelloise of Wallonne (Fédération Bruxelloise ou Wallonne Francophone des institutions pour Toxicomanes) de voornaamste zijn.

Voor een gedetailleerd overzicht verwijzen we naar bijlage I van de NAR brochure.







