

HOOFDSTUK XVII

MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL-EN DRUGSBELEID

Artikel 970 – Procedure bij alcohol- en drugsmisbruik

Het gebruik van roesmiddelen (alcoholische dranken en drugs) op het werk is verboden. Arbeiders die onder invloed van roesmiddelen zijn, mogen het werk niet aanvatten of moeten van het werk worden verwijderd.

■ Bij vaststelling door de werkgever van storend gedrag en/of verlies van controle van daden op de werkplaats van een havenarbeider komt één van de preventieadviseurs niveau I van de Gemeenschappelijke Interne Dienst Preventie en Bescherming, op verzoek van de werkgever, ter plaatse om betrokkene te testen op alcohol- en druggebruik. Hiervan wordt een verslag aan de werkgever bezorgd. ■

Het blijft de werknemer vrij om aan deze testen mee te werken maar een weigering schept wel een vermoeden van dronken of onder invloed van drugs te zijn en wordt in deze procedure dan verder beschouwd als positief.

Indien beide testen een negatief resultaat geven wordt deze procedure gestopt maar moet de werkgever zelf beoordelen of de werknemer op dat moment verder zijn werk kan uitoefenen.

Indien één of beide testen positief zijn wordt de werknemer van het werk verwijderd en maakt de werkgever een klacht over aan het Bestendig Bureau.

Het Bestendig Bureau kan de werknemer dan rechtstreeks doorverwijzen naar de ■ externe dienst voor preventie en bescherming ■ waarbij de lasthebber zoals bepaald in art.1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is, of kan de klacht ook doorverwijzen naar de Administratieve Commissie waar de werknemer dan wordt uitgenodigd voor verdere behandeling.

Na ondertekening van de verklaring “Toelating medische testen” op de zitting van de Administratieve Commissie wordt de werknemer uitgenodigd bij de betreffende ■ externe dienst voor preventie en bescherming ■. Via medische onderzoeken door de arbeidsgeneesheer en een gesprek met de preventieadviseur psychologische aspecten wordt de ernst van het middelenmisbruik bepaald alsook verdere afspraken gemaakt met betrekking tot de opvolging en de begeleiding van de werknemer. Vervolgens kan er al dan niet doorverwezen worden naar een gespecialiseerde instelling.

Het verloop van deze externe begeleiding wordt dan geëvalueerd door de preventieadviseur psychologische aspecten van de ■ externe dienst voor preventie en bescherming ■ die rapporteert aan de Administratieve Commissie of de werknemer al dan niet regelmatig verschijnt voor zijn begeleiding.

De Administratieve Commissie oordeelt vervolgens in functie van, enerzijds de ernst en het herhalingskarakter van de vastgestelde feiten, en anderzijds met de ‘Evaluatierapporten’ en de ‘Formulieren voor Gezondheidsbeoordeling’ van de ■ externe dienst voor preventie en bescherming ■ verder over eventuele disciplinaire maatregelen.

