

HOOFDSTUK XVII

MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL-EN DRUGSBELEID

■ Artikel 970 – Alcohol- en drugsbeleid

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 verwijderd worden.

Eenzijds bij vaststelling door de werkgever van disfunctionerend gedrag en/of verlies van controle van daden en anderzijds in het kader van preventie, kunnen de betrokken werknemer(s) gevraagd worden zich te laten testen. Preventieve testen moeten worden uitgevoerd op alle op de arbeidsplaats aanwezige personen. Het begrip “arbeidsplaats” kan hierbij gedefinieerd worden in functie van de grootte van het bedrijf (bijvoorbeeld ploeg, luik, schip, specifieke zone). Het blijft de werknemer vrij om aan deze testen mee te werken, maar een weigering schept wel het vermoeden van dronken of onder invloed van drugs te zijn en wordt in deze procedure dan verder beschouwd als positief. De testen worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, dus niet in de rustpauzes.

De betrokken werknemer wordt getest op alcohol door te laten blazen en/of getest op drugs via een speekseltest. De testen kunnen worden afgenomen door alle leden van de hiërarchische lijn van de onderneming boven het niveau van ceelbaas, maar gebeurt steeds in aanwezigheid van de bevoegde preventieadviseur niveau 1 van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming.

Indien de testresultaten negatief zijn, dan 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 dient een ‘document van onveilig werken’ te worden opgemaakt. De werkgever stuurt dit document door naar de bedrijfsgeneesheer via de werkgeversorganisatie. De bedrijfsgeneesheer roept de betrokken werknemer op en maakt een rapport met zijn bevindingen.

Vervolgens roept het Bestendig Bureau de werknemer op om op basis van dit rapport het functioneren te bespreken en het verdere traject te bepalen. Het Bestendig Bureau kan de klacht doorverwijzen naar de Administratieve Commissie waar de werknemer wordt uitgenodigd voor verdere behandeling en/of kan de werknemer 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 voor verdere begeleiding. Het verloop van deze externe begeleiding wordt geëvalueerd door de preventieadviseur Psychologische Aspecten van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming, die aan de Administratieve Commissie rapporteert of de werknemer al dan niet regelmatig verschijnt voor zijn begeleiding.

In geval van doorverwijzing naar de Administratieve Commissie oordeelt de Administratieve Commissie 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. ■



