



Alcohol- en drugsbeleid binnen de onderneming: deadline nadert!

Tegen uiterlijk 1 april 2010 dient iedere onderneming in de privé sector een alcohol-en drugsbeleid uit te werken met als doelstelling het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik te voorkomen en te verhelpen.

Deze verplichting volgt uit de C.A.O. nr. 100, afgesloten op 1 april 2009 door de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad.

De concrete uitwerking van dit alcohol-en drugsbeleid moet aangepast zijn aan de omvang van de onderneming, de aard van de activiteiten en de specifieke risico's eigen aan de activiteiten en aan bepaalde groepen van personen (bv. chauffeurs).

Kort samengevat, verloopt de invoering van het alcohol- en drugsbeleid in volgende fases, met name:

- een eerste verplichte – fase

- waarin de werkgever enerzijds de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid bepaalt, anderzijds dient de werkgever een beleids- of intentieverklaring op te stellen. Dergelijke verklaring impliceert een participatie door de werknemers (ofwel rechtstreeks ofwel via de geëigende overlegorganen, zoals CPBW, OR of VA);

Uitgangspunten kunnen zijn: absoluut verbod van alcohol en/of drugsgebruik - alcoholgebruik toegestaan in specifieke omstandigheden en/of onder bijzondere voorwaarden;

Doelstellingen kunnen zijn: het sensibiliseren en responsabiliseren van de werknemers – regels opstellen aangaande de beschikbaarheid en het (beperkt) gebruik van alcohol;

- een tweede – facultatieve – fase

- waarin het preventief alcohol-en drugsbeleid meer in detail wordt uitgewerkt en onder meer de volgende regels moeten opgesteld worden:
 - de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol en drugs (bv. *absoluut verbod van drugs*);
 - het binnenbrengen van alcohol en drugs (bv. *beperkt tot licht alcoholische dranken zoals bier*);
 - het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs (bv. *toegelaten tijdens de lunchpauze maar beperkt tot maximaal x glazen*);
 - te volgen procedures indien functioneringsproblemen worden vastgesteld (bv. *tijdelijke verwijdering van de arbeidsplaats in geval van acuut misbruik – hulpverlening in geval van chronisch misbruik*),
 -

In deze tweede fase kunnen ook regels opgenomen worden die toelaten om alcohol-en drugstesten uit te voeren op de werknemers. Het spreekt voor zich dat ook de tweede fase een participatieve procedure impliceert (te voeren met de werknemers of de geïnstalleerde overlegorganen alsook met de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk). De regels, maatregelen en procedures genomen in de tweede fase zullen tevens een wijziging van het arbeidsreglement tot gevolg hebben.



Nieuwsbrief 2010/01

Alcohol- en drugsbeleid binnen de onderneming: deadline nadert!

Vanuit procedureel oogpunt de vaststelling dat de implementatie van een alcohol-en drugsbeleid - indien beperkt tot de eerste fase - niet gepaard gaat met de "klassieke" procedure in geval van wijziging van het arbeidsreglement. Niettemin de opmerking dat de invoering ervan dient te gebeuren in overleg met de geïnstalleerde overlegorganen.

In ondernemingen zonder Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of Vakbondsafvaardiging dient een procedure gevolgd te worden waarbij de werknemers onder meer de mogelijkheid hebben om hun opmerkingen/suggesties te formuleren in een register en dit tot 15 dagen na mededeling van de ontwerp-beleidsverklaring door de werkgever.

Het invoeren van de tweede fase kan ogenschijnlijk overbodig zijn in uw onderneming, maar in dat geval kan u geen maatregelen treffen indien zich - in de toekomst - alcoholproblemen zouden voordoen op de werkvloer. Hierbij denken wij aan het afnemen van alcoholtests, het plaatsen van alcoholslots, boetes in geval van herhaald dronkenschap,.....dergelijke maatregelen veronderstellen het opstellen van een uitgewerkte policy (tweede fase).

Naar aanleiding van het toevoegen van de beleids-of intentieverklaring inzake alcohol-en drugsgebruik aan het bestaande arbeidsreglement, kan tevens nagekeken worden of uw arbeidsreglement nog in overeenstemming is met de actuele wetgeving ter zake.

Immers, in juni 2007 werden een aantal procedurele en inhoudelijke wijzigingen aangebracht aan de reglementering inzake "pesten op het werk" dewelke tevens in het arbeidsreglement moeten verwerkt worden (eveneens zonder procedure tot wijziging van het arbeidsreglement).

Bovendien is ook in juli 2008 de nieuwe versie van C.A.O. 25(ter) in werking getreden (vormt een bijlage bij het arbeidsreglement), met richtlijnen en regels inzake genderneutrale functieclassificaties, omschrijving van het loonbegrip in ruime zin en gendergelijkheid op het vlak van aanvullende sociale-zekerheidsregelingen. Ook deze actualisatie vereist geen procedure wijziging arbeidsreglement; het volstaat dat u een geactualiseerde versie van C.A.O. nr. 25(ter) als bijlage bij het arbeidsreglement voegt en uw werknemers hiervan een exemplaar bezorgt.

Tenslotte de opmerking dat het niet-aanpassen van het arbeidsreglement strafrechtelijke sancties of administratieve geldboetes tot gevolg kan hebben, alsook als voortdurend misdrijf nooit verjaart. Bovendien zal de nieuwe reglementering indien deze niet is opgenomen in het arbeidsreglement niet tegenstelbaar zijn aan de werknemers van uw onderneming. Op het vlak van het preventief alcohol-en drugsbeleid kan de niet-invoering ervan m.i. eventueel ook tot gevolg hebben dat de werkgever burgerrechtelijk aansprakelijk wordt gesteld indien een werknemer in staat van dronkenschap een ongeval veroorzaakt, waarbij de werkgever (in strijd met C.A.O. nr. 100) nagelaten heeft een preventiebeleid in te voeren in de onderneming.

De informatie opgenomen in deze nieuwsbrief wordt uitsluitend ter beschikking gesteld voor informatieve doeleinden en vormt op generlei wijze een juridisch advies of een professionele aanbeveling.

Het Advocatenkantoor Christophe Goeman kan niet aansprakelijk gesteld worden voor enige schade als gevolg van de consultatie of het gebruik van de informatie vervat in deze nieuwsbrief.

Het auteursrecht en alle intellectuele rechten op de informatie in de nieuwsbrief berusten bij het Advocatenkantoor Christophe Goeman en deze informatie kan niet worden gereproduceerd of meegedeeld zonder voorafgaande en uitdrukkelijke toestemming.