ABVV-FGTB
Ensemble, on est plus forts
Samen sterk

Visie van de werknemersorganisaties:
15 jaar ervaringen met CAO 100 op het terrein: aanpak in ondernemingen, knelpunten en verwezenlijkingen, bilan en toekomstperspectieven

Inhoud

I. Algemeen kader
II. Testbeleid in het kader van de CAO nr. 100
III. Knelpunten
IV. Conclusie

Algemeen kader

Doel van de cao 100 als uitgangspunt

- **Doel** van CAO nr. 100:

Het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of druggebruik in de ondernemingen ***bespreekbaar*** *te maken, het te* ***voorkomen*** *en te* ***verhelpen****, omwille van de nadelige gevolgen er aan verbonden zowel voor werkgevers als werknemers*

⇒ *Primaire preventie is prioritair*

⇒ *Regels en procedures kunnen nooit een doel op zich zijn*

⇒ *Geen "heksenjacht" of alibi's om ontslagen te wettigen*

- **Minimaal kader** voor een preventief alcohol- en drugbeleid binnen de onderneming:

✓ Maatregelen

✓ Voorlichting en opleiding van de werknemers

✓ Verplichtingen van de hiërarchische lijn en de werknemers

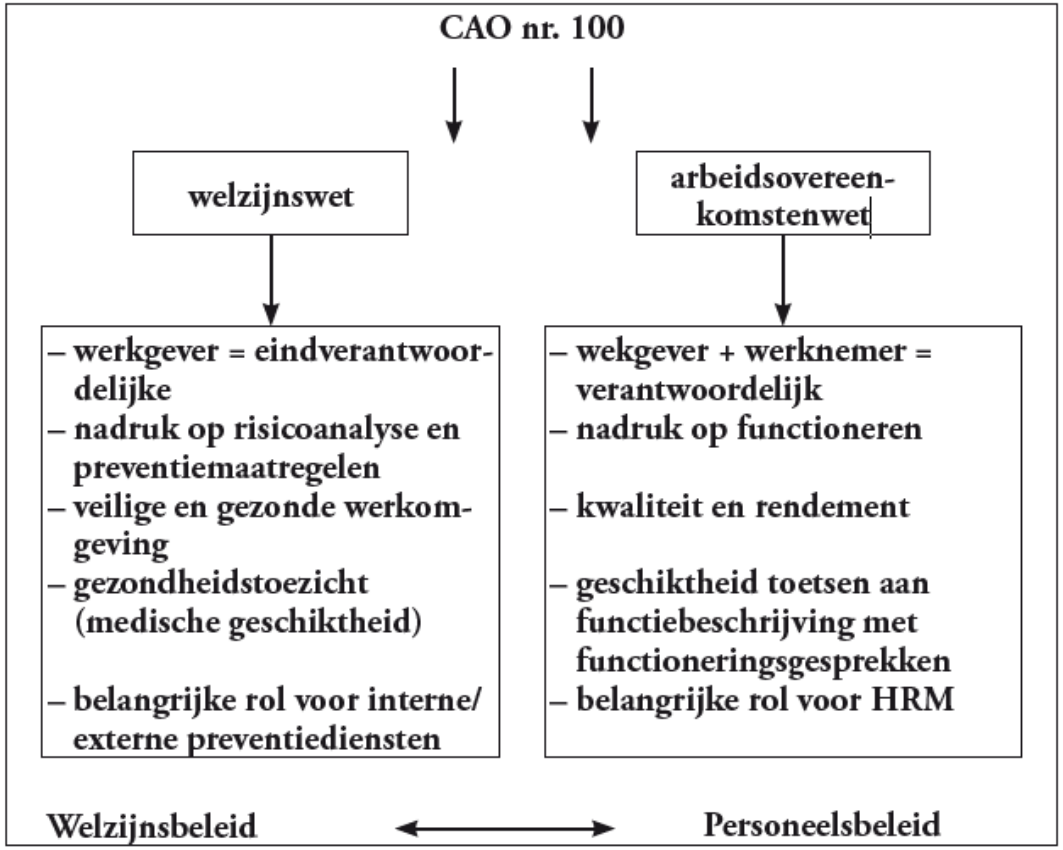
✓ Rol van de preventieadviseurs

✓ Uitwerking van het beleid in overleg

✓ Evaluatie

- Werkgedrag (=functioneren) van de werknemer als invalshoek

Twee beleidssporen: samenwerking van het welzijnsbeleid en het personeelsbeleid



Bron: GILIS N., Een preventief alcohol-en drugsbeleid beschouwd vanuit een welzijnsperspectief, Kortrijk-Heule, UGA 2010, 170 p.

Twee beleidssporen: samenwerking van het welzijnsbeleid en het personeelsbeleid

De pijlers van een efficiënt alcohol- en drugsbeleid:

Bron: Leidraad voor de uitwerking van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming, NAR: https://cnt-nar.be/sites/default/files/brochures/nl/leidraad-alcohol-drugs-2020-NL_toegankelijk.pdf

Meer dan twee sporen van het alcohol – en drugsbeleid: een bredere maatschappelijke context

I. **Op niveau van de maatschappij:**

- ✓ Verbod van en toezicht op gebruik (vb. alcoholregulering in verkeer, verbod op harddrugs, ..)
- ✓ Preventie van criminaliteit verbonden aan alcohol – en druggebruik
- ✓ Vervolgingsbeleid van illegale drugs

II. **Op niveau van het bedrijf:**

- ✓ Beleid rond alcohol en drugs op werkvloer

III. **Op niveau van het individu:**

- ✓ Gezondheidspromotiebeleid
- ✓ Campagnes tegen alcohol en drugs om gezondheid te bevorderen
- ✓ Hulpverlening aan drug en/of alcoholverslaafden

Gefaseerde aanpak van het preventief alcohol- en drug beleid

- Fase 1
- ✓ Verplicht
- ✓ Beleids-en intentieverklaring (deadline: 1 april 2010)
- ✓ Opname in arbeidsreglement via verkorte procedure

- Fase 2
- ✓ Enkel verplicht als beleids- en intentieverklaring verdere uitwerking vereist
- ✓ Nadere regels en procedures (met ev. testen maar niet noodzakelijk!)
- ✓ Geen deadline bepaald
- ✓ Opname in arbeidsreglement via gewone procedure

Focus op preventie van alcohol- en druggebruik en de samenwerking met de welzijnspolitiek in het bedrijf

Ondermijnt een opleiding in verplichte (fase 1: een beleid- en intentieverklaring) en optionele fase (fase 2: uitwerking van concrete maatregelen) de effectiviteit van het model van de CAO nr. 100?

De CAO nr. 100 voorziet geen termijn waarbinnen de tweede fase moet zijn afgerond.

Sommige auteurs menen dat het in de CA0 nr. 100 gemaakte onderscheid tussen enerzijds de voor elke werkgever verplichte redactie van uitgangspunten in een beleidsverklaring en anderzijds de facultatieve uitwerking en invulling van dat beleid in concrete maatregelen de zwakke schakel uitmaakt doordat een eenvoudige en vage beleidsverklaring zou volstaan om de CAO nr. 100 correct na te leven.

Deze stelling lijkt evenwel niet helemaal op te gaan. Immers, zoals de CAO nr. 100 zelf aangeeft, **maakt het alcohol- en drugsbeleid deel uit van enerzijds een welzijnsbeleid en anderzijds een personeelsbeleid**.

Dit houdt dan ook in dat voor een alcohol- en drugsbeleid dat gevoerd wordt in het kader van een welzijnsbeleid, de welzijnswetgeving van toepassing is en alle preventiemaatregelen genomen moeten worden om de risico's zoveel mogelijk te beperken. Van een echte "keuze" lijkt er dan ook geen sprake te zijn.

Belang van collectieve benadering, consensus en evaluatie

- Momenten van sociaal overleg (OR/CPBW/VA of directe werknemersparticipatie):
- Fase 1: Uitwerking van de beleids – en intentieverklaring (vereenvoudigde procedure van de opname in het arbeidsreglement): een gedragen document, vergt tijd (6 à 12 maanden) maar vormt een belangrijke vertrekbasis
- Fase 2: uitwerking van concrete maatregelen (gewone procedure van wijziging van het arbeidsreglement)
- Regelmatige evaluatie (verplicht!)

Een overlegd beleid levert altijd betere resultaten op (belang van een draagvlak). Ook is het aangewezen om in de mate van het mogelijke een representatieve groep op te richten die beleidsvoorstellen moet formuleren.

Een goed functionerend beleid streeft continu naar een optimale inzet van elke medewerker

Testbeleid in het kader van de CAO nr. 100

Testbeleid: situering en voorwaarden

I. Testen uitgevoerd door de werkgever

- Fase II van het alcohol -en drugbeleid (uitwerking van de concrete regels o.b.v. de beleids- of intentieverklaring)
- Het beleid mag niet beperkt worden tot het en alleen het testen op alcohol en drugs
- Verplicht **minimumkader** (art. 3, §5 CAO nr. 100)(voor testen uitgevoerd door WG)
- **Bijkomende voorwaarden** (art. 4 CAO nr. 100):
  - ✓ oog op preventie
  - ✓ sancties mogen niet enkel gebaseerd zijn op de resultaten van deze testen
  - ✓ testen moeten toereikend, ter zake dienend zijn, mogen niet overmatig zijn
  - ✓ toestemming van de betrokkende werknemer
  - ✓ geen discriminatie tussen werknemers
  - ✓ de verwerking van persoonsgegevens in een bestand van de meetresultaten is verboden
- **Alleen niet-biologische testen** die niet onder het toepassingsgebied van de Wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd ("Wet Mahoux") vallen.

De manoeuvreruimte inzake het uitvoeren van tests door een werkgever is zeer bemeten en wordt begrensd door regelgeving die hiërarchisch gezien hoger staan dan de CAO nr. 100

(grondrecht op privacy: art. 8 E.V.R.M, art. 22 Grondwet, Wet Verwerking Persoonsgegevens, wet Mahoux, KB nr. 78 betreffende de uitoefening van de gezondheidsberoepen)

Testbeleid: situering en voorwaarden

II. Testen uitgevoerd door de PA-AA (medische testen en onderzoeken) – "Wet Mahoux"

- Doel wet Mahoux: het voorspellende genetisch onderzoek en de aidstest ikv de arbeidsverhoudingen principieel verbieden (**selectiegeneeskunde vermijden**)
- Medische onderzoeken en biologische testen van een werknemer/kandidaat-werknemer kunnen enkel worden verricht wanneer deze **verband houden met de huidige geschiktheid** van de werknemer voor en de specifieke kenmerken van de functie:

⇒ Alleen voor WN's met risicovolle functies (=onderworpenen aan een verplicht gezondheidstoezicht)

⇒ Om afwijkingen en contra-indicaties op te sporen voor de specifieke functie

⇒ PA-AA blijft onafhankelijk van de WG

⇒ Resultaten mogen niet meegedeeld worden aan de WG (beroepsgeheim) – geen reden waarom iemand ongeschikt wordt verklaard

- **Medische deontologie** (richtlijnen van de Nationale Raad van de Orde der artsen):

⇒ De beoordeling van de geschiktheid dient in eerste plaats te berusten op klinische analysemethoden, op het gedrag van de werknemer en op zijn respons op functionele testen aangepast aan de uit te oefenen functie.

⇒ Slechts in de gevallen waarin de klinische methode niet toelaat een definitief oordeel te vellen, kan de PA-AA overwegen alcohol of drugtesten uit te voeren (= **testen is het laatste redmiddel**)

⇒ De arts mag binnen zijn gewone beroepsactiviteit geen maatregel nemen die niet nuttig of absoluut noodzakelijk is voor de gezondheid van de patiënt of die niet gericht is op het verwezenlijken van een **diagnostisch**, **therapeutisch** of **preventief doeleinde**.

Testbeleid: verschil tussen biologische en niet-biologische testen

- De wet Mahoux laat niet toe dat de werkgever "biologische tests en medische onderzoeken" laat uitvoeren en de werkgever kan de PA-AA hiertoe ook niet verplichten.
- de begripsomschrijving in de parlementaire voorbereiding van de wet Mahoux: "*Een biologische test houdt in dat men een deel van het lichaam wegneemt en onderzoekt*"
- Zeker **biologische testen**: testen op basis van bloed, urine, speeksel (lang een discussie), of haar
- **Niet-biologische testen**: niet-geijkte testen waarvan het resultaat enkel een positieve of negatieve indicatie geeft, maar geen zekerheid over de intoxicatie of over de geschiktheid om te werken (vb. ademtesten of psychomotorische testen – vaardigheidsproeven en eenvoudige reactietesten)
- **Grijze zone**: sommige ademtesten en alcoholsloten*: moeten niet geijkt zijn, zodat het testresultaat slechts een **indicatie geeft van de intoxicatie** (en er in principe ook valse positieve of negatieve resultaten worden afgeleverd)

Het **alcoholslot is in feite een mechanisme dat verhindert dat de motor start wanneer het alcoholgehalte van de bestuurder, gemeten door een ademtest, een bepaalde graad overstijgt. De plaatsing ervan in dienstwagens is onderworpen aan bepaalde bijkomende voorwaarden, zoals deze inzake het verbod op verwerking van persoonsgegevens en de afwezigheid van zekerheid wat de graad van intoxicatie betreft.*

⇒ Ademtest (een kwalitatieve analyse - positief of negatief) en niet ademanalysetest (een kwantitatieve analyse)

Testbeleid: impact op de privacy van de werknemer

In de mate dat het testen op alcohol of drugs een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet de inmenging tot een minimum beperkt worden.

Opdat de inmenging legitiem zou zijn, moet aan een aantal voorwaarden voldaan worden:

- ✓ het **legaliteitsbeginsel** (de inmenging dient opgenomen te worden in een normerende tekst die vooraf aan de werknemers ter kennis is gebracht). In concreto vertaalt dit principe zich als het **transparantiebeginsel** (de werknemer moet voorafgaandelijk geïnformeerd worden aangaande het uitvoeren van testen en de doeleinden ervan en dient op grond van die informatie zijn vrijwillige toestemming gegeven te hebben)
- ✓ het **finaliteitsbeginsel:** de inmenging moet een legitiem doel nastreven (*de CAO nr. 100 zelf vermeldt als doel "preventie", maar dient in principe meer afgelijnd en toegespitst te worden op elk concreet bedrijf*)
- ✓ het **proportionaliteitsbeginsel** (voor elke inmenging moet worden nagegaan of deze wel nodig is met het oog op het verwezenlijken van het legitiem doel en of er geen alternatieve, voor de privacy minder ingrijpende vormen van inmenging voorhanden zijn om hetzelfde legitiem doel te verwezenlijken).
- ⇒ ***In principe is een systematische controle disproportioneel met het beoogde doel en moet iedere test gericht zijn op en gerechtvaardigd zijn door aanwijzingen die doen vermoeden dat er alcohol of drugs worden genuttigd (het gaat hem immers om het functioneren van een werknemer)***

Testbeleid: beperkingen

Wet Mahoux

Finaliteit: selectiegeneeskunde uitsluiten

Art. 22 GW

Finaliteit: beschermen van de persoonlijke integriteit

CAO nr. 100

Wet Bescherming persoonsgegevens

Finaliteit: beletten dat persoonlijke (gezondheids)gegevens worden verspreid

KB nr. 78 (Gezondheidsberoepen)

Finaliteit: vastleggen van monopolie van artsen om geneeskunde uit te oefenen. Beletten dat onbevoegden op gewoonlijke wijze geneeskunde uitoefenen

Het preventief beleid VS sancties

- Een positief testresultaat kan eventueel aanleiding geven tot **doorverwijzing** naar de (bedrijfs)hulpverlening of tot een onmiddellijke tijdelijke verwijdering van de werkvloer
- Kan mogelijks van invloed zijn op de toewijzing van bepaalde functies (*maar **geen degradatie** want dit raakt aan de essentiële arbeidsvoorwaarden en is strijdig met art.25 WAO*)
- Een werkgever zich **niet alleen op de resultaten van testen mag baseren om sanctionerende beslissingen te nemen**. Deze kunnen wel een element zijn in de globale beoordeling van de geteste werknemer.
- Het is aangewezen om in een **verweermogelijkheid en/of verificatie** van de testresultaten voor de geteste werknemer te voorzien
- Een positieve test, alcohol- of drugsmisbruik leiden niet automatisch tot de mogelijkheid om **dringende reden** in te roepen:
  - *Toetsing aan art. 35 WAO - een ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt*
  - Ook de omstandigheden waarin dit is gebeurd, dienen onderzocht te worden (bv. een bepaalde bedrijfscultuur)
  - De **fout** in hoofde van de werknemer moet:
    - *Toerekenbaar zijn aan de partij wiens contract wordt verbroken (alcoholmisbruik en ander dergelijk misbruik is/kan ziekte zijn en wordt daarom in de rechtspraak vaak niet toegerekend aan de werknemer)*
    - *niet van contractuele aard zijn*
    - *van die aard zijn dat deze de voortzetting van de arbeidsrelatie onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt*
  - De verplichtingen die de CAO nr.100 met zich meebrengt inzake het voeren van een alcohol- en drugsbeleid kunnen hun invloed laten gelden op de interpretatie van het begrip "dringende reden"
- Enkel deze straffen mogen worden opgelegd die in het **arbeidsreglement** zijn opgenomen (vb. schorsing met verlies van loon; voor de dringende reden is het echter slechts een indicatie)

Knelpunten bij het toepassen van de CAO nr. 100

Knelpunten bij het toepassen van de CAO nr. 100

- Wie mag wie testen:
  - Werknemers van de medecontractanten en onderaannemers: volgens de cao alleen de eigen werkgever (in de praktijk worden ook werknemers van onderaannemers getest, wat echter niet mag en bovendien soms gebeurt onder dreiging van niet toegelaten worden tot het werk (bijvoorbeeld aan de ingangspoort);
  - PA-AA of de werkgever: grijze zones en een moeilijk onderscheid tussen biologische en niet-biologische testen is niet altijd duidelijk (de werkgever mag geen biologische testen laten uitvoeren, de arbeidsarts wel maar alleen op eigen initiatief in het kader van gezondheidstoezicht en niet op verzoek van WG).
- Herleiden van het preventief alcohol en drugbeleid tot het testen (minder inzetten op andere elementen) en/of sancties op de werkvloer
- Formalistische aanpak van de (verplichte) fase van het uitwerken van de beleids –en intentieverklaring (onvoldoende draagvlak, betrokkenheid, affiniteit met de concrete onderneming)
- Nood aan een regelmatige evaluatie en (eventuele) bijsturing van het preventief alcohol- en drugsbeleid in het bedrijf
- Een moeilijke evenwichtsoefening tussen het recht op privacy (in eerste plaats bij het testen), recht op werk en de veiligheid op het werk (m.i.v. van de verantwoordelijkheden van alle betrokken actoren: WG, WN's, PA-AA en anderen).

Conclusie

CAO nr. 100 als een goed vertrekpunt voor een gedragen preventief alcohol- en drugsbeleid

CAO nr. 100:

- vormt een goede vertrekbasis voor het uitwerken van een gedragen preventief alcohol- en drugsbeleid en laat voldoende ruimte voor werk op maat (rekening houdend met de specificiteit van elk bedrijf
- Veronderstelt een participatieve, positieve, pragmatische en gefaseerde benadering tot de problematiek van alcohol en drugs op de werkvloer
- Legt de nadruk op de preventie en respect voor de privacy van de werknemers
- Kadert binnen een breder maatschappelijke en juridische context (holistische benadering is nodig)
- Kent wel een aantal problemen en grijze zones bij haar toepassing (zie slide “knelpunten”)

"Een alcohol- en drugsbeleid is dus geen overbodige luxe. Het is in het belang van iedereen dat dergelijke problemen voorkomen of aangepakt worden. Dit voor de gezondheid en veiligheid van alle werknemers en voor de werking van de organisatie, maar vooral voor de werknemer met een probleem. Men helpt hem niet door niets te doen. Integendeel, de problemen worden doorgaans erger"

(Leidraad voor de uitwerking van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming, NAR, 2020)

Bedankt voor jullie aandacht!

Anna Makhova
(Anna.MAKHOVA@abvv.be)