



Aan mevrouw Marie-Claire Lambrechts
VAD
Vanderlindenstraat 15
1030 Brussel

Uw bericht van:
19-04-2011 (e-mail)

Uw kenmerk:

Ons kenmerk:
IAB/30658/AO/BS

Brussel,

23 -05- 2011

Betreft: Artikel 17, 1° en 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten – verplichtingen van de werknemer – gewaarborgd dagloon – dronkenschap.

Geachte mevrouw,

In antwoord op uw bovenvermelde e-mail heb ik de eer U volgende inlichtingen mede te delen.

Uw vraag heeft betrekking op het recht op gewaarborgd dagloon in geval van dronkenschap. Krachtens artikel 27, eerste lid, 2° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna: arbeidsovereenkomstenwet) heeft een werknemer recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen indien hij op het ogenblik dat hij zich naar het werk begeeft geschikt is om te werken, en hij wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, hetzij de arbeid niet kan beginnen wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten.

Dronkenschap kan in dit kader niet als een oorzaak onafhankelijk van de wil van een werknemer beschouwd worden, vermits de werknemer zich vrijwillig in deze toestand gebracht heeft. In geval van dronkenschap van een werknemer is dus geen gewaarborgd dagloon verschuldigd.

De werknemer is bovendien krachtens artikel 17, 1° van de arbeidsovereenkomstenwet verplicht zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten, op tijd plaats en wijze zoals is overeengekomen. De betaling van het loon betreft de tegenprestatie van de werkgever aan de werknemer voor het geleverde werk. Uit het wederzijds bindend karakter van de arbeidsovereenkomst volgt dat de werkgever niet verplicht is om het loon uit te betalen indien een werknemer zonder rechtvaardiging afwezig is.

Een werknemer die wegens dronkenschap het werk niet kan aanvatten of van het werk verwijderd wordt, zal dan ook geen recht hebben op loon voor de niet geleverde prestaties. Indien de werknemer het werk reeds had aangevat, zal hij wel recht hebben op het loon voor de reeds geleverde prestaties. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen werklieden en bedienden.

Met betrekking tot de mogelijkheid voor de werknemer om naderhand een geneeskundig getuigschrift in te dienen dat zijn arbeidsongeschiktheid vaststelt, kan verwezen worden naar de rechtspraak met betrekking tot de beoordeling van een ontslag om dringende reden wegens dronkenschap op het werk.

In dit kader heeft de rechtspraak in bepaalde gevallen geoordeeld dat alcoholverslaving aanleiding kan geven tot de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid. Dit is echter niet het geval voor elk geval van dronkenschap. Er wordt immers een onderscheid gemaakt tussen een alcoholverslaving, die als een ziekte beschouwd kan worden, en een vrijwillige dronkenschap, die op zichzelf niet als ziekte beschouwd kan worden (maar wel arbeidsongeschiktheid kan veroorzaken).

De arbeidsrechtbank van Brussel stelde dat, indien men kan aannemen dat ingevolge het gebruik van alcohol een persoon arbeidsongeschikt kan zijn, het feit blijft dat het drinken van alcohol een vrijwillige handeling is zodat de arbeidsongeschiktheid vrijwillig veroorzaakt is door de werknemer (Arbrb. Brussel 3 september 1984, J.T.T. 1985, 479).

Ook wat het recht op gewaarborgd dagloon betreft, verandert het feit dat de betrokken werknemer naderhand een geneeskundig getuigschrift indient niets aan het gegeven dat de werknemer zich vrijwillig in een toestand van arbeidsongeschiktheid gebracht heeft. Ook in dit geval heeft de werknemer dus geen recht op gewaarborgd dagloon.

Indien de werkgever zich op de dronkenschap van een werknemer wenst te beroepen, moet hij er rekening mee houden dat hij hiervan het bewijs moet kunnen leveren. In dit kader kan gewezen worden op de mogelijkheid om in dit verband een uitgebreide procedure op te stellen in het kader van de CAO nr. 100 van 1 april 2009 betreffende een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming.

In bovenstaand geval kan de werkgever er echter ook voor opteren om op basis van een geneeskundig getuigschrift het gewaarborgd dagloon aan de werknemer uit te betalen. Ook staat het de werkgever vrij om in dit geval in onderling overleg met de werknemer overeen te komen dat deze op de niet gepresteerde dag een verlofdag zal aanvragen.

Daarentegen heeft de werkgever niet het recht om het opnemen van een verlofdag eenzijdig aan de werknemer op te leggen. Ook het inhouden van loon als disciplinaire sanctie voor de werknemer die zijn verplichtingen niet is nagekomen, kan slechts met inachtneming van de wettelijke bepalingen die dienaangaande gelden, zoals de opname van de sanctie in het arbeidsreglement.

Dit antwoord geldt slechts als advies dat geen afbreuk doet aan de soevereine beoordelingsmacht van hoven en rechtbanken.

Hoogachtend,



Michel De Gols,
directeur-generaal