

Ziek door eigen schuld

De Wet Poortwachter zegt dat iedere werknemer bij ziekte gedurende een periode van maximaal 2 jaar doorbetaling krijgt van loon. Veel cao's bepalen dat er gedurende het eerste jaar 100 % loon wordt doorbetaald. Maar hoe zit dit als de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan de eigen schuld van de werknemer?

Onbegrip

Er bestaat veel onbegrip bij ondernemers wanneer ze het loon van een zieke werknemer moeten doorbetalen als ze stellen dat de ziekte de eigen schuld van de werknemer is. Denk hierbij aan sportblessures en vrijwillige cosmetische operaties.

Ontlopen wettelijke doorbetalingsplicht

Volgens de wet kan een werkgever alleen dan met succes zijn wettelijke doorbetalingsplicht ontlopen, wanneer de werknemer zijn arbeidsongeschiktheid met "opzet" heeft veroorzaakt. In de praktijk komt opzet bijna niet voor. Aangezien de bewijslast in beginsel op de werkgever rust, is opzet heel moeilijk te bewijzen. Het beoefenen van een blessuregevoelige sport is op zich onvoldoende om aan te nemen dat de werknemer de bedoeling heeft gehad om zichzelf te blesseren.

Casus zaalvoetballende vrachtwagenchauffeur

In 2006 heeft een werkgever met succes kunnen bewerkstelligen dat hij zijn werknemer niet volledig hoefde te betalen toen deze door een blessure tijdelijk arbeidsongeschikt werd. Het gaat hier om een vrachtwagenchauffeur die zaalvoetballen als hobby heeft. De betreffende chauffeur liep regelmatig blessures op waardoor hij niet kon werken. Zijn werkgever had hem al vaker verzocht te stoppen met zijn hobby, maar daar had de werknemer geen gehoor aan gegeven. Toen hij vervolgens opnieuw geblesseerd raakte en zich ziek meldde, besloot de werkgever het loon niet volledig door te betalen, maar slechts 70 % van het loon. De werknemer stapte vervolgens naar de rechter.

Uitspraak Hoge Raad

In de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer staat dat de werkgever de bovenwettelijke aanvulling van 30 % niet hoeft te betalen indien de arbeidsongeschiktheid door "schuld of toedoen" van de werknemer is veroorzaakt. "Schuld of toedoen" in deze CAO is een veel ruimer begrip dan het wettelijke "opzet"-criterium. Het hof oordeelde dat de sportblessure niet opzettelijk, maar wel door eigen toedoen van de chauffeur was veroorzaakt. Om deze reden oordeelde het hof dat de werkgever wel de wettelijke 70% van het loon moest doorbetalen, maar niet de CAO-loonaanvulling tot 100%.

Het "schuld of toedoen"-criterium in de Beroepsgoederenvervoer-CAO is ook ruimer dan de criteria in andere CAO's: Zo spreekt de horeca-CAO over "opzet, grove schuld en/of verwijtbare nalatigheid", de Thuiszorg-CAO over "opzet" en de Uitzend-CAO zoekt aansluiting bij het wettelijke "opzet"-criterium.

Ongewenst effect

Een ongewenst effect van de uitspraak van het hof kan zijn dat meer werkgevers menen geen (volledig) loon te hoeven betalen aan personeel dat door een sportblessure niet beschikbaar is voor werk. Het is misschien nog wel te verdedigen dat een werkgever zijn werknemer verbiedt om een extreem blessuregevoelige sport te beoefenen, denk bijvoorbeeld aan een full-contact vechtsport. Ook mag van een werknemer verlangd worden dat hij de in een sport gebruikelijke beschermingsmaatregelen treft, zoals het dragen van scheenbeschermers of een valhelm. Maar aan vrijwel elke reguliere sport kleven nu eenmaal gevaren. Een situatie waarin elke sportblessure aanleiding is tot juridisch touwtrekken over de doorbetaling van het loon, is dan ook zeer onwenselijk en zal niet tot succes leiden.

Knegtmans & Van de Wouw ADVOCATEN

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | www.knegtmansvandewouw.nl

Knegtmans & Van de Wouw is o.a. gespecialiseerd in arbeidsrecht en ondernemingsrecht. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 19.00 tot 19.30 uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op 040-2076076 of 0497-383868. Zie ook: www.knegtmansvandewouw.nl of www.advocatenvoordeondernemer.nl