



---

## Minder loon bij ziekte door 'eigen schuld'

Voor veel werkgevers is het frustrerend: ook wanneer de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van risicovol gedrag van de werknemer in kwestie zelf, heeft die werknemer een wettelijk recht op doorbetaling van het loon tijdens ziekte. Het gaat dan om een recht op doorbetaling van 70% van het overeengekomen loon gedurende 104 weken.

Diezelfde wet kent wel een bepaling dat er geen verplichting tot doorbetaling van het loon bestaat indien de ziekte veroorzaakt is door opzet van de werknemer, maar in de praktijk zal hier zelden met succes een beroep op kunnen worden gedaan. De opzet van de werknemer in kwestie moet dan namelijk zijn gericht op het ziek worden. De werkgever moet dit bewijzen en zal daar zelden in slagen.

Uit de rechtspraak blijkt in elk geval dat opzettelijk risicovol gedrag, zoals het beoefenen van bepaalde sporten (denk aan snowboarden) niet tot verlies van de loonaanspraak bij ziekte kan leiden. Van opzettelijk veroorzaakte arbeidsongeschiktheid is ook geen sprake bij het laten uitvoeren van een sterilisatie of het ondergaan van een puur cosmetische operatie.

Is een werknemer ziek geworden door drugs- of alcoholmisbruik, dan geldt hetzelfde. Verslaving wordt in de rechtspraak aangemerkt als ziekte en in de regel wordt aangenomen dat de opzet er niet op is gericht om door het drugs- of alcoholmisbruik arbeidsongeschikt te worden.

### Blijft risicovol gedrag van werknemers dan altijd zonder gevolgen?

Neen, in de rechtspraak is – gelukkig voor werkgevers – inmiddels al een aantal keren uitgemaakt dat risicogedrag kan leiden tot verlies van het recht op suppletie van het loon. Minder loon bij ziekte dus.

Bij dit recht op suppletie gaat het om de aanvulling die de werkgever op grond van de toepasselijke CAO bovenop de wettelijke 70% van het loon in geval van ziekte aan de werknemer moet voldoen. Aan dit recht op suppletie is meestal de voorwaarde verbonden dat de ziekte of arbeidsongeschiktheid niet het gevolg is van opzet, grove schuld en/of toedoen respectievelijk verwijtbare nalatigheid van de werknemer.

Twee voorbeelden:

- Een zaalvoetballer die al vaak en langdurig arbeidsongeschikt was geweest als gevolg van blessures, verloor na een waarschuwing van zijn werkgever bij wederom een blessure zijn recht op suppletie. Volgens de rechter was er sprake van 'toedoen' in de zin van de toepasselijke CAO.
- Een werknemer die zijn pols door eigen toedoen heeft gebroken, doordat hij tijdens een ruzie opzettelijk met zijn hand op een muur sloeg om zijn agressie bot te vieren, had volgens de rechter tijdens de ruzie anders kunnen en moeten handelen. Er is sprake van verwijtbare nalatigheid in de zin van de toepasselijke Horeca CAO en daarmee heeft de werknemer geen recht op suppletie.

Risicovol gedrag leidt dus niet tot verlies van het wettelijke recht op doorbetaling van 70% van het loon, maar kan onder omstandigheden wel leiden tot verlies van het recht op suppletie.

In een concreet geval zal een toetsing moeten plaatsvinden aan de voorwaarden die de toepasselijke CAO stelt. Verder zal in sommige gevallen verlies van het recht op suppletie eerst aan de orde zijn nadat de werknemer in kwestie gewaarschuwd is.



**Minouche Egbers**  
Advocaat arbeidsrecht