

# Opzet bij ziekte; loondoorbetalings- verplichting

Een van uw werknemers vindt het leuk om in zijn vrije tijd met een parachute op zijn rug van gebouwen of andere hoge objecten te springen in de hoop dat de parachute goed functioneert (oftewel: BASE-jumpen). Dit is altijd goed gegaan tot dat ene weekend waarin de parachute net iets te laat opent. Gevolg: de werknemer is vanwege ernstige verwondingen langere tijd niet in staat zijn werkzaamheden uit te voeren. Het is u bekend dat u in geval van ziekte van een werknemer verplicht bent het loon door te betalen. Geldt dit echter ook voor de werknemer die aan activiteiten deelneemt waarbij de kans op lichamelijk letsel groot is. Men denke daarbij aan vernoemd voorbeeld BASE-jumpen, maar ook kickboxen, off-piste skiën, of volgens sommigen, voetbal in de wat lagere klasse.

Op grond van artikel 7:629 lid 3 sub a BW heeft een werknemer geen recht op doorbetaling van zijn loon tijdens ziekte, indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt. Als we het voorbeeld van de BASE-jumper even als uitgangspunt nemen; is er in die situatie sprake van opzet aan de zijde van de werknemer?

Uit de toelichting bij de wet blijkt dat het moet gaan om het willens en wets veroorzaken van ziekte en niet om het enkel riskeren daarvan. De opzet van de werknemer moet derhalve daadwerkelijk zijn gericht op het veroorzaken van ziekte. Indien de ziekte dus het noodzakelijke gevolg is van het handelen van de werknemer, dan kan men niet spreken van opzet. De werkgever van vernoemde BASE-jumper zal dan ook het loon tijdens de periode van ziekte dienen door te betalen. Wettelijk gezien 70% van het loon, maar veelal op grond van de arbeidsovereenkomst en/of CAO door de werkgever aangevuld tot 100%.

Uit hetgeen hiervoor uiteen is gezet volgt dat het niet gemakkelijk zal zijn om aan te tonen dat ziekte is veroorzaakt door opzet. Wordt het criterium door rechters in de praktijk echter wel zo strikt toegepast? Uit enkele voorbeelden blijkt dat rechters het criterium ietwat ruimer uitleggen dan de letter van de wet en de toelichting daarop. Zo heeft de kantonrechter Sittard-Geleen geoordeeld dat er sprake was van opzet in de situatie waarin



mr Frank van Vierssen  
Van Veen Advocaten

een vlieginstructor, die werd aangesproken op ontoelaatbaar gedrag en daarop uit woede met zijn hand tegen de muur sloeg, waardoor zijn middenhandsbeentje brak. De werkgever was niet verplicht om het salaris door te betalen. Een ander voorbeeld betreft de situatie waarin een werknemer ten gevolge van zijn alcohol- en drugsverslaving ziek was. De kantonrechter Gouda oordeelde dat ook hier sprake was van opzet aan de zijde van de werknemer.

In eerste instantie lijkt het er gezien de redactie van de wet en de daarbij behorende toelichting op dat het zo goed als uitgesloten is dat kan worden aangetoond dat een werknemer zijn ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt. Uit de praktijk blijkt echter dat de feiten en omstandigheden van het geval in het voordeel van de werkgever kunnen uitpakken.

Voor nader advies kunt u contact opnemen met Van Veen Advocaten, mr Frank van Vierssen, 0318 68 79 05. <

**Van Veen Advocaten**  
Keesomstraat 9  
6717 AH EDE  
0318 68 78 78