

ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR SPORTBLESSURES

Medio vorig jaar heeft het gerechtshof te Arnhem een uitspraak gedaan over loondoorbetaling tijdens ziekte aan een werknemer die langdurig arbeidsongeschikt was ten gevolge van knieletsel door zaalvoetbal. In de krant stond dat werkgever in dat geval geen loon meer door hoefde te betalen. Deze krantenberichten kloppen niet. Het Arnhemse hof oordeelde over het volgende geval.



Een vrachtwagenchauffeur was al enkele jaren regelmatig ziek vanwege blessures door zaalvoetbal. Meerdere keren had zijn werkgever deze werknemer erop gewezen dat hij met zaalvoetbal moest stoppen omdat hij vaker dan gemiddeld ziek was als gevolg van blessures. Daardoor ondervond het bedrijf van de werkgever onevenredige belasting. Op enig moment heeft de werkgever zelfs laten weten dat als de werknemer toch zou doorgaan met zaalvoetbal, de werkgever zou onderzoeken of hij daaraan het juridische en/of financiële gevolgen kon verbinden. Ondanks deze waarschuwingen ging de werknemer door met zaalvoetbal. Ten gevolge daarvan viel hij opnieuw uit wegens ziekte. Nadien verrichtte hij nauwelijks meer zijn eigen werkzaamheden. De werkgever moest de nodige maatregelen nemen om hem in aangepaste functies te re-integreren op arbeidstherapeutische basis.

Op de arbeidsovereenkomst waren van toepassing de voorwaarden uit de Vervoer CAO. Deze voorwaarden bepalen dat een werknemer geen recht heeft op een aanvulling tot 100% als hij door zijn *schuld of toedoen* arbeidsongeschikt wordt.

Op grond van de wet moet een werkgever gedurende twee jaar 70% van het laatstverdiende loon doorbetalen bij ziekte van de werknemer. In veel individuele arbeidsovereenkomsten of CAO's is echter bepaald dat de werknemer bij ziekte gedurende de hele of een deel van zijn ziekteperiode recht heeft op 100% doorbetaling van het loon.

Het hof in Arnhem oordeelde dat de werknemer wel recht behield op dit wettelijke minimum van 70%. Dat wettelijke minimum van 70% komt alleen te vervallen als er sprake is van opzet, het willens en wetens veroorzaken van de arbeidsongeschiktheid. Dat is niet snel aan de orde. Risicovol gedrag in de privé-tijd van werknemers, zoals voetballen, skiën en dergelijke valt daar niet onder. De werkgever heeft wel het recht om nadere voorwaarden te stellen aan de aanvulling tot bijvoorbeeld 100%. *Schuld*

of toedoen is niet hetzelfde als opzet. Bij schuld of toedoen moet de werknemer redelijkerwijs voorzien dat het sporten tot arbeidsongeschiktheid kan leiden en dat hij nalaat maatregelen te nemen om die arbeidsongeschiktheid te voorkomen.

Bij de uitspraak van het hof Arnhem speelden de volgende argumenten:

1. het feit dat de werknemer al herhaaldelijk en langdurig ziek is geweest en dat hij vaker dan de gemiddelde sporter geconfronteerd wordt met blessures;
2. het feit dat de werknemer wist dat zaalvoetballen voor hem een groter dan normaal risico op uitval tot gevolg had;
3. de waarschuwingen van de werkgever om een andere sport dan zaalvoetballen te zoeken;
4. de waarschuwingen van de werkgever dat hij zou kijken naar eventuele financiële consequenties als de werknemer toch zou doorgaan met zaalvoetballen.

De krantenkoppen klopten niet. Zoals wel vaker in het recht ligt het genuanceerder dan journalisten denken. Voor het bovenwettelijk gedeelte (70% tot laatstverdiende loon) is deze uitspraak toch belangrijk. Deze aanvullende voorwaarden voor het recht op de aanvulling boven 70% moeten wel duidelijk zijn vastgelegd. Het helpt ook als de werkgever de werknemer waarschuwt. Dit geldt overigens niet alleen voor gevaarlijke sporten maar bijvoorbeeld ook voor rijden onder invloed in de privé-tijd en roken. Over het eerste geval is al eens door een rechter geoordeeld. In die situatie mag een werkgever loon inhouden wanneer de werknemer ten gevolge van rijden onder invloed in de privé-tijd arbeidsongeschikt wordt.

Verwacht mag worden dat werkgevers vanaf nu hierover nadere afspraken met hun werknemers zullen maken, in individuele arbeidsovereenkomsten of bij CAO.

Voor vragen over dit onderwerp kunt u contact opnemen met:

J.S. Wurfbain
Van Veen Advocaten
Postbus 442
6710 BK EDE
Tel.: 0318 – 687896
Fax: 0318 – 687812