

## Arbeidsongeschikt door een auto-ongeval onder invloed van alcohol, wel of geen recht op salaris voor de werknemer?

**Een paar weken geleden kreeg ik de vraag van een werkgever of hij het loon moest doorbetalen van een werknemer die arbeidsongeschikt was geraakt door een auto-ongeval dat hij zelf had veroorzaakt onder invloed van alcohol. Het ongeval was veroorzaakt in de privé-tijd van de werknemer, maar werkte dus wel degelijk door in de arbeidsovereenkomst met de werkgever. Want die was de werknemer waarschijnlijk langere tijd kwijt als gevolg daarvan. Want door het ongeval was het zeer waarschijnlijk dat de werknemer meerdere weken arbeidsongeschikt zou zijn en waarschijnlijk zelfs enkele maanden.**

De werkgever was uiteraard 'not-amused' met deze gang van zaken en had er dus ook geen enkele behoefte aan om het salaris van de werknemer door te betalen. Want die was bewust onder invloed van alcohol achter het stuur gekropen en had daardoor toch 'willens en wetens' het risico gelopen dat hij daardoor een ongeval zou krijgen en dus het risico dat hij arbeidsongeschikt zou worden. Maar klopt dat? Aan welke voorwaarden moet worden voldaan om het loon van de werknemer te kunnen staken bij arbeidsongeschiktheid?

### Opzet: geen salaris verschuldigd

Wanneer een werknemer recht heeft op salaris bij arbeidsongeschiktheid is geregeld in de wet (en eventueel in een CAO als die van toepassing is). Hoofddregel is dat een werknemer bij ziekte recht heeft op 70% van het salaris. In veel gevallen is dat (in ieder geval als een CAO van toepassing is) 100% in het eerste ziektejaar. Op deze hoofddregel bestaan enkele uitzonderingen. Een daarvan is dat de ziekte niet mag zijn veroorzaakt door opzet van de werknemer. Letterlijk zegt de wet dat de werknemer het recht op doorbetaling van het loon niet heeft 'indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt'.

Maar, zo zult u zeggen, dat is toch het geval als een werknemer met teveel drank op achter het stuur kruipt en een ongeval veroorzaakt? Want dan heeft hij toch bewust/willens en wetens het risico gelopen? En in ieder geval heeft hij opzettelijk met teveel alcohol op een auto (of ander motorrijtuig) be-

stuurd, terwijl dat een misdrijf is en hij daar een strafrechtelijke sanctie voor krijgt.

Zo eenvoudig is het echter niet. Uit de literatuur blijkt het volgende voor het bepalen of al dan niet sprake is van opzet in de zin van de wet: "Van belang is dat voor het aannemen van opzet in de zin van art. 7:629 BW is vereist dat de werknemer zijn ziekte willens en wetens heeft veroorzaakt. Indien een werknemer geen opzet had op het veroorzaken van ziekte en de kantonrechter de werknemer zijn recht op loon tijdens ziekte ontzegt met een beroep op opzet, oordeelt de kantonrechter naar mijn mening niet in overeenstemming met art. 7:629 lid 3 sub a BW. Lezing van de parlementaire geschiedenis bij de bepaling leert dat bewuste roekeloosheid of 'met opzet gelijk te stellen ernstige mate van schuld' geen grond oplevert om het recht op loon tijdens ziekte uit te sluiten."

Bepalend is dus niet of de werknemer bewust roekeloos is geweest, of sprake is van een zodanig ernstige mate van schuld die gelijk is te stellen met opzet, maar of hij met het rijden onder invloed van alcohol de opzet had om ziek te worden. Dus met andere woorden (en kort door de bocht), als de werknemer expres zijn auto tegen de boom heeft gereden met het doel om arbeidsongeschikt te worden.

De conclusie is dat een werkgever niet kan overgaan tot het stopzetten van het loon van de werknemer die door een on-

geval onder invloed van teveel alcohol arbeidsongeschikt is geworden, hoe onrechtvaardig dat ook lijkt en uiteindelijk ook wel is.

### Andere sancties mogelijk?

Maar als het loon dan niet kan worden gestaakt, zijn er wel andere sancties mogelijk tegen de werknemer en zo ja, welke dan?

Er zijn wel sancties mogelijk tegen de werknemer, maar dat hangt af van de functie en ook pas na afloop van de periode van arbeidsongeschiktheid. Want de gevolgen van het gedrag van de werknemer stoppen niet automatisch bij het einde van de arbeidsongeschiktheid. Integendeel zelfs voor sommige functies. Want als iemand met teveel alcohol op achter het stuur is aangehouden is de kans groot dat dit van invloed is op zijn rijbevoegdheid, zeker als daardoor een ongeval is veroorzaakt. En in dat geval zijn er onder omstandigheden wel sancties mogelijk.

Want als de werknemer voor het uitoefenen van zijn functie in het bezit moet zijn van een geldig rijbewijs, of als de werknemer aangewezen is op de auto als vervoersmiddel naar het werk? In dat geval kan hij zijn werk niet verrichten omdat hij zijn functie niet kan verrichten. Voor chauffeurs is dat uiteraard vanzelfsprekend, maar ook vertegenwoordigers of andere buitendienst medewerkers hebben natuurlijk een rijbewijs nodig om hun functie te kunnen verrichten. En als ze dat niet hebben, dan kunnen ze de overeengekomen arbeid niet verrichten door een omstandigheid die niet voor rekening en risico van de werkgever komt. Ook hier is er echter wel een 'maar'. Als de functie van een werknemer gedeeltelijk wel kan worden verricht op kantoor, moet de werknemer wel in staat worden gesteld om dat deel uit te kunnen oefenen en heeft hij voor dat deel wel 'gewoon' recht op loon.

Mijn advies is wel om in de arbeidsovereenkomst op te nemen bij deze functies dat het bezitten van een geldig rijbewijs een noodzakelijk functiebestanddeel is en dat het intrekken van de rijbevoegdheid, of het niet meer hebben van een geldig rijbewijs tot gevolg heeft dat de werknemer geen recht heeft op doorbetaling van zijn salaris. Dat versterkt de positie van de werkgever als die uiteindelijk de beslissing neemt om het salaris van de werknemer stop te zetten als deze situatie zich voordoet.

Maar hoe dan ook is het de eigen verantwoordelijkheid voor een werknemer om op het werk te komen. Daarvoor hoeft een werkgever in beginsel natuurlijk niets te regelen. En als een werknemer niet in staat is om op het werk te verschijnen omdat hij uitsluitend per auto op het werk kan komen en geen auto mag rijden, dan komt dit ook niet voor rekening en risico van de werkgever en bestaat er geen recht op loon voor de werknemer en mag het loon worden ingehouden.

En in de situatie dat een rijbewijs permanent wordt ingetrokken of gedurende een zeer lange periode kan zelfs in de arbeidsovereenkomst de ontbindende voorwaarde worden opgenomen dat daardoor de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt. Een ontbindende voorwaarde kan slechts in heel bijzondere situaties worden opgenomen in een arbeidsover-

eenkomst. En als zo'n voorwaarde is opgenomen, moet aan strikte eisen zijn voldaan. In ieder geval moet sprake zijn van een situatie waar de werkgever geen enkele invloed op kan uitoefenen. En als het rijbewijs (permanent of gedurende een heel lange periode) wordt ingevorderd door politie of justitie, is daarvan in elk geval sprake en zou een ontbindende voorwaarde kunnen worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Los van de directe gevolgen van het innemen van een rijbewijs of van een ongeval als gevolg van teveel alcohol achter het stuur kan de werkgever wel sancties opleggen aan de werknemer bijvoorbeeld in de vorm van een schriftelijke waarschuwing. In deze waarschuwing kan worden opgenomen dat het gedrag van de werknemer als ernstig plichtsverzuim wordt beschouwd en dat bij een eerstvolgende keer dat de werknemer weer eenzelfde of soortgelijke overtreding begaat, de werkgever een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal opstarten.

**Peelland Advocaten**  
huurrecht - arbeidsrecht - mediation - consumentenrecht



Voor alle vragen op gebied van arbeidsrecht, dus ook voor informatie over hoe om te gaan met een zich misdragende werknemer (al dan niet in privé-tijd), kunt u terecht bij Peelland Advocaten, gevestigd aan de Kanaaldijk N.W. 81 in Helmond. Wij zijn u graag van dienst..

Erik Jansen  
Advocaat