

Werkgever betaalt voor verslaving werknemer

Marco Meijer en
Marloes Woerdman

Een werkgever moet het loon van een aan drugs verslaafde werknemer doorbetalen als deze zich vrijwillig laat opnemen in een afkickdiner. Het gerechtshof Den Haag oordeelde onlangs dat in zo'n geval sprake is van ziekte.

Waar ligt de grens? Wanneer is drugs- of alcoholgebruik een ziekte en wanneer valt het in de risicosfeer van de werknemer? Deze zaak betrof een stukadoor die door de werkgever betrappt werd op het gebruik van drugs. Hij bleek al 12 jaar verslaafd te zijn en sprak met de werkgever af dat hij zich zou laten opnemen in een afkickdiner

meer verrichten omdat hij 'in verband met de ongeschiktheid ten gevolge van de behandeling van die ziekte daartoe verhinderd was'. De afspraak om gedurende de afkickperiode verlof op te nemen was in strijd met 'dwingend recht'. Van de wettelijke loondoorbetalingsplicht bij ziekte kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, meende het hof.

Het hof vond zelfs dat alleen al het feit dat iemand niet kan werken omdat hij verblijft in een afkickdiner betekent dat sprake is van ongeschiktheid om te werken als bedoeld in de wet. Dus zelfs wanneer de werknemer tijdens de opname niet echt ziek is en zonder de opname zou kunnen werken.

Steeds meer lijkt in de rechtspraak vast komen te liggen dat

melden omdat de werkgever verplicht is het loon door te betalen? Kan de werkgever zich straks in deze gevallen nooit meer beroepen op het uitgangspunt 'geen arbeid, geen loon' omdat 'ziekte' en afwezigheid niet in de risicosfeer van de werknemer liggen?

Om de kosten te beperken is het voor werkgevers in ieder geval raadzaam in het arbeidscontract op te nemen dat de werkgever gedurende (maximaal) de eerste twee ziekte dagen geen loon hoeft te betalen. Dat mogen partijen volgens de wet wel afspreken.

Marco Meijer en Marloes Woerdman zijn advocaat bij de vakgroep Arbeidsrecht van CHS Berks Star Busmann en houden kantoor in Amsterdam.

en onbetaald verlof zou opnemen.

Desondanks vorderde de stukadoor het loon over de opnameperiode. De kantonrechter wees dat toe en oordeelde dat een verslaving aan drugs een chronische psychiatrische ziekte is. De werkgever ging in hoger beroep, onder meer omdat de opname niet medisch geïndiceerd was en vervolgens hem geen sprake was van ziekte.

Het hof deelde de mening van de kantonrechter. De werknemer kon zijn werkzaamheden niet

een verslaving niet kan worden afgedaan met 'eigen schuld, dikke bult' en echt als ziekte moet worden beschouwd. Op zich lijkt dat niet zo vreemd als bedacht wordt dat een werknemer die als gevolg van ernstig overgewicht ziek wordt ook gewoon ziekengeld betaald krijgt. En ook de werknemer die in zijn vrije tijd een been breekt bij parachutespringen kan gewoon bij zijn werkgever aankloppen.

Toch lijkt het aannemelijk dat (vooral kleinere) werkgevers deze ontwikkeling zorgelijk vinden. Waar ligt de grens? Een stevige kater kan het uitvoeren van werkzaamheden gemakkelijk in de weg staan. Kan straks iedereen die 's nachts doorzakt zich de volgende ochtend met een gerust hart ziek

Waar ligt de grens?
Een stevige kater kan
het uitvoeren van
werkzaamheden
in de weg staan