

RECHTSPRAAK

werknemer/Lidl Nederland GmbH

Werkgever stopt ten onrechte met een beroep op de redelijkheid en billijkheid de loondoorbetaling aan alcoholverslaafde werknemer. Onvoldoende komen vast te staan dat werknemer op het moment van zijn sollicitatie wist of redelijkerwijs had moeten begrijpen dat zijn verslaving hem ongeschikt maakte voor zijn functie. Geen sprake van opzettelijk veroorzaakte ziekte.

Werknemer is op 7 december 2015 voor de duur van zeven maanden in dienst getreden bij Lidl. Op 10 februari 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. Dezelfde dag is werknemer opgenomen in een kliniek van Verslavingszorg Noord-Nederland (VNN). Kern van het geschil tussen partijen is de vraag of werknemer ex artikel 7:629 BW recht heeft op loondoorbetaling. Lidl stelt zich primair op het standpunt dat in het onderhavige geval sprake is van een terechte weigeringsgrond tot loondoorbetaling op basis van de redelijkheid en billijkheid, nu werknemer ten onrechte bij aanvang van het dienstverband, dan wel ten tijde van zijn proeftijd, heeft verzwegen dat hij kampte met een verslaving waarvan hij had moeten beseffen dat deze hem zou beletten zijn functie – die bestond uit het besturen van een gemotoriseerde truck, het in hoog tempo met precisie verwerken van mondelinge opdrachten en het doen van fysiek zwaar werk – uit te oefenen. Daarbij is volgens Lidl onder meer van belang dat werknemer slechts korte tijd naar behoren heeft gefunctioneerd, namelijk gedurende zijn proeftijd, en slechts twee, althans drie dagen na afloop van zijn proeftijd is uitgevallen. Werknemer betwist dat op grond van de redelijkheid en billijkheid stopzetting van loondoorbetaling is geoorloofd. Het gaat volgens werknemer in casu niet om een voor de functie bij Lidl medisch relevante beperking die hij had moeten melden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer gedurende het tijdvak waar de vordering betrekking op heeft bij Lidl in dienst was en is en wegens ziekte de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten en (naar alle waarschijnlijkheid) tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege zal eindigen, zijnde 6 juli 2016, niet zal kunnen verrichten. De kantonrechter acht, gelet op de gemotiveerde betwisting van werknemer, onvoldoende komen vast te staan dat werknemer op het moment van zijn sollicitatie wist of redelijkerwijs had moeten begrijpen dat zijn alcoholverslaving hem ongeschikt maakte voor zijn functie. De enkele stelling van Lidl dat de periode van goed functioneren van werknemer slechts kort was, namelijk enkel gedurende de proeftijd, acht de kantonrechter onvoldoende om de conclusie te rechtvaardigen dat werknemer had moeten weten dat zijn verslaving hem

ongeschikt voor zijn functie maakte. Voorts is van belang dat, voor zover er al een meldplicht voor werknemer zou bestaan tijdens de proeftijd, werknemer heeft aangevoerd dat hij tot het laatste moment getwijfeld heeft of hij zich al dan niet zou laten opnemen terwijl het een feit van algemene bekendheid is dat ziekte-inzicht bij verslavingsproblematiek veelal afwezig is. Subsidiair heeft Lidl ten verweere aangevoerd dat de alcoholverslaving van werknemer kan worden gezien als een aan opzet gelijk te stellen ernstige mate van schuld, zodat geen loondoorbetaling is verschuldigd. Ook dit verweer wordt niet gehonoreerd. De uitzondering op het loondoorbetalingsrecht zoals bepaald in artikel 7:629 lid 3 onderdeel a BW ziet op de werknemer die zijn ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, waarbij het gaat om opzet gericht op het ziek worden terwijl voorwaardelijk opzet onvoldoende is. Lidl wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig loon.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:2213

Zaaknummer: 4969177 \ CV EXPL 16-3875

Rechters: J.E. Biesma

Advocaten: G. Schraa en L. Veenstra

Wetsartikelen: 7:629 BW en 6:248 BW