

RECHTSPRAAK

werknemer/Lyppens Juweliers B.V.

Vordering tot wedertewerkstelling toegewezen. Niet gebleken is dat voor de aanleiding van de op non-actiefstelling sprake was van kwade opzet bij werknemer. Mede gelet op het lange dienstverband is de op non-actiefstelling een te zware maatregel.

Feiten

Lyppens exploiteert een juwelierszaak. Werknemer is sinds 1 november 1994 in dienst bij Lyppens als verkoper. Werknemer ontwerpt ook sieraden voor Lyppens. Daarnaast heeft werknemer enige jaren geleden een eigen bedrijf opgericht, van waaruit hij door hem ontworpen sieraden laat maken in India. Lyppens stelt daarvoor materiaal ter beschikking. Deze sieraden worden dan ook verkocht door Lyppens. Een groot deel van de voorraden sieraden heeft Lyppens in consignatie. Op 13 augustus 2018 en op 5 oktober 2018 heeft Lyppens met werknemer gesproken en hem gewezen op zijn functioneren. Ook heeft Lyppens medegedeeld dat zij geen consignatiegoederen meer van werknemer inneemt. op 24 oktober 2018 vindt er een incident plaats. Een vaste klant van Lyppens kwam een bestelling ophalen. Voor de betaling had zij een bedrag in contanten van € 3.750 in een envelop meegenomen. Werknemer had de envelop in de kluis moeten leggen, maar is dat vergeten. Nog diezelfde avond is hij naar de winkel gegaan, maar kon de envelop niet vinden. Later bleek dat de klant de envelop weer in haar tas had gedaan en mee naar huis had genomen. Naar aanleiding van dit incident heeft Lyppens werknemer uitgenodigd voor een gesprek. Daarin is hem medegedeeld dat besloten is om het dienstverband niet langer voort te zetten en dat werknemer met onmiddellijke ingang is vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling. Werkgever heeft inmiddels in een andere procedure ook een verzoek ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen dan wel omdat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

Oordeel

Als uitgangspunt geldt dat Lyppens als goed werkgever werknemer slechts de mogelijkheid om de overeengekomen arbeid te verrichten mag onthouden, als zij daarvoor een redelijke grond heeft. Die grond dient voldoende zwaar te wegen, gelet op het in beginsel zwaarwegende belang van werknemer om de bedongen arbeid te kunnen blijven verrichten. De aanleiding voor de op non-actiefstelling is het incident met de envelop. Aan werknemer kan mogelijk worden verweten dat hij slordig heeft gehandeld, maar van kwade opzet is niet gebleken. Hoewel de klant volgens Lyppens het bedrag nog steeds niet heeft teruggegeven,

kan werknemer daarvan naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter geen verwijt worden gemaakt. Mede in aanmerking nemend dat werknemer een lang dienstverband heeft en er nooit noemenswaardige incidenten zijn voorgevallen, is de door Lyppens getroffen maatregel dan ook te zwaar. De beschuldigingen van Lyppens die betrekking hebben op gemaakte afspraken met werknemer, kan de kantonrechter in kort geding niet voldoende onderzoeken. De afspraken die partijen hebben gemaakt over de uitvoering, reparatie en betaling van de door werknemer ontworpen sieraden liggen niet vast. De verklaringen van werknemers hierover zijn niet van voldoende gewicht, nu niet aannemelijk is dat zij van die afspraken op de hoogte waren. Op een mogelijk voor werknemer negatieve uitkomst van de ontbindingsprocedure kan daarom niet vooruit worden gelopen. De vordering tot wedertewerkstelling zal daarom worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-01-2019

Zaaknummer: 7393279