

RECHTSPRAAK

werknemer/curator van EAM Werk B.V.

Bedrijfsregels inlener zijn krachtens artikel 7:66o BW ook van toepassing op ingeleende (gedetacheerde) werknemers. Koperdraad in de vuilcontainer van werkgever, blijft eigendom van werkgever. Waarde ontvreemde koper niet van belang, schending vertrouwen.

Werknemer (geboren 1954) was sinds 1992, totdat hij daar boventallig werd, werkzaam bij DSM. Vervolgens is werknemer op 1 mei 2004 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Maecon, feitelijk een arbeidspool. Werknemer is vanuit Maecon, later EAM Werk B.V. (hierna: EAM), steeds en zonder onderbreking op detacheringbasis werkzaam geweest bij DSM. Zijn werkzaamheden bestonden uit het schoonbranden van gebruikte mallen in een oven. Bij brief van 19 mei 2011 wordt werknemer op staande voet ontslagen naar aanleiding van een incident dat zich op 13 mei voordeed. Werknemer wordt verweten dat hij voor eigen gebruik een aantal meters koperkabel inclusief de kunststofmantel in een afbrandoven van DSM heeft geplaatst, waarna een enorme steekvlam en stank (vrijkomende dampen) het gevolg waren. Dit is een overtreding van de veiligheidsvoorschriften en vormde aanleiding tot ontslag over te gaan. Op 1 mei 2012 is EAM in staat van faillissement verklaard. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet rechtsgeldig geoordeeld. In hoger beroep stelt werknemer zich onder meer op het standpunt dat hij niet gebonden is aan de bedrijfsregels van DSM.

Het hof oordeelt als volgt. Ingevolge artikel 7:66o BW dient de werknemer zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften, of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven. Ingevolge deze bepaling was [appellant] gehouden zich te richten naar de bedrijfsregels van DSM. Dat werknemer op basis van een detacheringsovereenkomst bij DSM werkzaam was, maakt dit niet anders. DSM mocht van werknemer, op basis van de uit de detacheringsovereenkomst voortvloeiende gezagsrelatie met werknemer, van hem verlangen dat hij zich aan haar bedrijfsregels zou houden. Ware dit anders, dan zou er binnen DSM een onwerkbaar situatie ontstaan, waarin een deel van de binnen DSM werkzame personen, namelijk zij die niet op detacheringbasis werkzaam zijn, zich aan de voorschriften van DSM dienen te houden en een ander deel, bestaande uit personen die op detacheringbasis werkzaam zijn, zich niet naar die voorschriften zouden hoeven te richten. Een dergelijk resultaat ligt niet voor de hand, temeer daar binnen een chemische industrie als DSM veiligheidsrisico's dienen te worden vermeden. Volgens werknemer werd het oventje voortdurend afgezogen en kan er daarom geen

stankoverlast zijn geweest. Vaststaat echter dat er geen sprake is geweest van het afbranden van de gebruikelijke objecten, te weten mallen, maar van koperdraad. In het licht daarvan en gelet op het ploffen van het oventje en de steekvlam, die het hof aannemelijk oordeelt, komt het hof tot het oordeel dat werknemer de alleszins aannemelijke stelling dat sprake was van gevaarstelling door vrijkomende dampen onvoldoende heeft betwist.

Uit het enkele feit dat de betreffende koperdraad op een container met bouwafval lag, kan niet worden geconcludeerd dat DSM afstand had gedaan van de betreffende koperdraad, ook al moet op grond van de stellingen van partijen worden aangenomen dat de economische waarde, of nu wordt uitgegaan van een stukje koperdraad van ongeveer 90 centimeter of van enkele meters koperdraad, relatief gering zal zijn geweest. Belangrijker dan de economische waarde is naar het oordeel van het hof echter dat DSM erop moest kunnen vertrouwen dat haar bedrijfseigendommen, daargelaten de precieze lengte van de koperdraad die werknemer mee naar huis wilde nemen, veilig waren en niet, ook niet door medewerkers zoals werknemer die op detacheringsbasis werkzaam waren, zouden worden onttrokken.

De leeftijd (60 jaar) en het ontbreken van een WW-uitkering (verwijtbaar werkloos) en WWB-uitkering (te veel vermogen), nemen in het licht van de ernst van de gedraging van werknemer de dringende redenen niet weg.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-07-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:2607

Zaaknummer: HD 200.134.736/01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, M.G.W.M. Stienissen en M.J.H.A. Venner-Lijten

Advocaten: H.G.M. Hilken en D.A.J. Roomberg

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:660 BW