



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Het belang van goede huisregels

Werknemer is bij werkgever in dienst en op detachingsbasis werkzaam bij DSM. Na een ontoelaatbare overtreding van de huisregels bij DSM ontslaat werkgever werknemer op staande voet. Werknemer is het hier niet mee eens.

Situatie

Werkgever verwijt werknemer dat die een aantal meters koperbekabeling inclusief de kunststofmantel ongevraagd heeft schoongebrand in de afbrandovens van DSM. Hij deed dit met als doel het koper mee naar huis te nemen. Werknemer heeft hierdoor bewust in strijd gehandeld met de huisregels die gelden binnen DSM. Door het overtreden van deze regels is er sprake geweest van gevaarstelling. Er kwamen namelijk dampen vrij bij het schoonbranden en er volgden een plof (ontploffing?) en een steekvlam. Het naar eigen inzicht en voor eigen doeleinden gebruiken van apparatuur is streng verboden. Werknemer had geen toestemming voor deze handeling.

Werknemer komt op tegen het ontslag. Hij stelt dat het maar om een klein stukje kabel ging. Van gevaarstelling was geen sprake. Daarbij – en daar gaat het in deze uitspraak van de week om – stelt hij niet gebonden te zijn aan de huisregels van DSM.

Beoordeling door de rechter

De rechter verwerpt de stelling van werknemer. Ingevolge artikel 7:660 BW moet een werknemer zich houden aan de voorschriften die gelden bij de werkgever. Op grond van dit artikel had werknemer zich dus moeten houden aan de regels die gelden binnen DSM. Dat werknemer op basis van een detachingsovereenkomst werkzaam was maakt dat niet anders. DSM mocht op basis van de uit de detachingsovereenkomst voortvloeiende gezagsrelatie tussen werkgever en werknemer, van hem verlangen dat hij zich aan de huisregels zou houden. Zou dit anders zijn dan ontstaat een onwerkbaar situatie, namelijk een waarbij de werknemers in dienst bij DSM zich aan de huisregels moeten houden en gedetacheerde werknemers niet. Dit zou leiden tot onaanvaardbare veiligheidsrisico's, zeker binnen een bedrijf in de chemische industrie.

Conclusie

De rechter stelt dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Hierbij is meegewogen dat werknemer op afstand van zijn formele werkgever werkzaam was.



arbeidsrecht

Daardoor is werkgever afhankelijk van het vertrouwen dat hij in zijn werknemers kan stellen met betrekking tot het volgen van huisregels die door de inlenende partij worden gesteld.

ECLI:NL:GHSHE:2014:2607