



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

## **Annotation: Kantonrechter Bergen op Zoom 2001-06-29**

Heerma van Voss, G.J.J.

### **Citation**

Heerma van Voss, G. J. J. (2001). Annotation: Kantonrechter Bergen op Zoom 2001-06-29. *Or Informatie*, 12, 60-61. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/14809>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/14809>

**Note:** To cite this publication please use the final published version (if applicable).



**GUUS HEERMA VAN VOSS**  
hoogleraar sociaal recht  
aan de Universiteit Leiden

## Hoe ver gaat de vrijheid van meningsuiting van

**O**r-leden beschikken uit hoofde van hun functie dikwijls over gevoelige bedrijfsinformatie. Het is uiteraard van groot belang voor het bedrijf dat deze informatie niet naar buiten wordt gebracht. De or dient zorgvuldig met deze verantwoordelijkheid om te gaan. Niet alleen uit plicht tegenover de werkgever, maar ook uit eigen belang. Wordt de vertrouwelijkheid geschonden, dan zal de ondernemer allicht ook terughoudender worden met het verschaffen van informatie. Veelal leidt het bovendien tot heftige reacties, zoals ontslag van het betrokken or-lid. Men moet niet te gemakkelijk denken dat een or-lid in zo'n situatie tegen ontslag wettelijk is beschermd. De wet beschermt een or-lid wel tegen benadeling, maar gaat er daarbij van uit dat het or-lid zich aan de regels houdt. Schendt hij zijn geheimhoudingsplicht, dan ligt ontslag op de loer.

Deze zaak laat zien, dat dit echter geen automatisme is. De rechter kijkt wel kritisch of het ontslag niet al te gemakkelijk wordt gegeven. In deze zaak constateerde de rechter dat de ge-

schonden geheimhouding vooral de uitkeringen aan aandeelhouders betrof. De meeste werknemers konden van deze informatie al min of

meer op de hoogte zijn uit het sociaal jaarverslag. Het or-lid had de geheimhoudingsplicht niet eerder overtreden. De uitlatingen waren

### Feiten

Ka Leung Ho is sinds 1992 in dienst van Fujicolor Benelux in Steenbergen. Sinds 1997 is hij lid van de or en sinds 1998 is hij vice-voorzitter van dit orgaan. In FNV-magazine van 3 mei 2001 werden uitspraken van Ho geciteerd. Daarin liet hij zich onder meer uit over een verzoek van de werkgever aan het personeel om een steentje bij te dragen in de slechte tijden, uitkeringen gedaan aan aandeelhouders, aanstelling van een dure interimmanager, afstoten van verliesgevende dochters en de omgang van de werkgever met het personeel. Op 10 mei 2001 werd Ho geschorst en enkele dagen later op staande voet ontslagen. Hij vocht dit ontslag aan bij de kantonrechter. Daarnaast diende Fujicolor een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met Ho in bij dezelfde kantonrechter.

### Uitspraak

Op 29 juni 2001 deed de kantonrechter Bergen op Zoom uitspraak in de beide zaken (JAR 2001/146). De kantonrechter overwoog dat Ho zijn geheimhoudingsplicht als or-lid heeft geschonden omdat de door hem verstrekte informatie kwam uit een hem vertrouwelijk ter beschikking gesteld jaarverslag. Ho heeft laakbaar gehandeld, maar dit biedt nog niet voldoende reden voor een ontslag op staande voet. Er is niet gebleken dat Ho de intentie had om Fujicolor in diskrediet te brengen of te benadelen. Voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een vertrouwensbreuk was ook geen aanleiding, omdat de escalatie van de zaak is te wijten aan Fujicolor.

**JURISPR**

## een or-lid?

gedaan in het kader van cao-onderhandelingen, zoals ook uit het artikel bleek. Hij wilde hiermee de door werknemers voorgestane loonsverhoging ondersteunen. Van een negatieve intentie was niets gebleken. Wel achtte de kantonrechter een schorsing als or-lid een mogelijke sanctie.

Dit soort overwegingen maken duidelijk dat de rechter bereid is om genuanceerd naar een dergelijk conflict te kijken. Maar het zou ook slechter kunnen aflopen, als het gaat om een uitlating die de werkgever ernstiger schade berokkent. Kortom: alle voorzichtigheid is geboden met het naar buiten brengen van vertrouwelijk verstrekte informatie. Wanneer het noodzakelijk is de publiciteit te zoeken, is het raadzaam de woorden zorgvuldig te wegen, hierover met elkaar overleg te voeren en zo nodig vooraf advies in te winnen. Dat doen kranten en tijdschriften zelf ook, wanneer zij gevoelige informatie publiceren. Maar de werkgever van zijn kant dient in zijn reactie niet onmiddellijk naar het zwaarste middel te grijpen. ■

# IDENTITEIT