

Medezeggenschapsrechtelijke aspecten van invoering integriteitscodes in een onderneming

mr. L. van Luipen*

Het gebruik van integriteitsregelingen is wijdverbreid. Steeds vaker hebben die regelingen ook betrekking op het handelen van de werknemers buiten werktijd. Wat is de grondslag voor de invoering van een dergelijke regeling, wat is de rol van de ondernemingsraad daarbij en kan een individuele werknemer weigeren een integriteitscode te aanvaarden?

De opmars van integriteitscodes

In 1997 is voor ambtenaren een regeling omtrent het melden van nevenfuncties¹ van kracht geworden, en in 2001 is een klokkenluidersregeling² ingevoerd, waardoor ambtenaren worden gestimuleerd misstanden binnen de organisatie te melden.

Ook buiten de ambtenarij worden steeds vaker regelingen ingevoerd die als doel hebben het bevorderen van de integriteit van werknemers bij de uitvoering van hun werk. Aanvankelijk waren het met name de Nederlandse dochtermaatschappijen van Amerikaanse concerns, zoals Shell en IBM, die integriteitscodes instelden.³ Inmiddels zijn integriteitscodes ook bij kleinere en middelgrote Nederlandse bedrijven geen uitzondering meer.

In een integriteitscode kunnen uiteenlopende onderwerpen worden geregeld, zoals omgangsvormen (bijvoorbeeld regels tegen seksuele intimidatie en pesten), het gebruik van bedrijfsmiddelen (bijvoorbeeld regels met betrekking tot internet- en e-mailverkeer), maatschappelijke verantwoordelijkheden (bijvoorbeeld regels met betrekking tot

milieubewust produceren en tot het voorkomen van kinderarbeid) en verantwoordelijkheden jegens klanten en leveranciers (bijvoorbeeld regels met betrekking tot het aannemen van relatiegeschenken).

Integriteit buiten de werkvloer

Integriteitscodes bevatten steeds vaker niet alleen regels met betrekking tot het gedrag tijdens werktijd maar ook regels met betrekking tot het gedrag buiten werktijd. Denk bijvoorbeeld aan de uit Amerika overgewaaid regel, die ook met enige regelmaat in Nederland opduikt, dat liefdesrelaties tussen werknemers van het bedrijf bij de directie gemeld moeten worden.⁴ Een ander voorbeeld is het verbod voor Amsterdamse politieambtenaren om in privétijd softdrugs te gebruiken, dat sinds 1 januari 2008 van kracht is. Voorts kan men denken aan het rapport dat in februari 2008 in de openbaarheid kwam over de overtreding van de integriteitscode tijdens werk- en privétijd door 54 medewerkers bij de Koninklijke Marechaussee.

Doel integriteitscode

Met de invoering van een integriteitscode kan worden getracht om een omslag in de bedrijfscultuur te bewerkstelligen of om af te rekenen met een gedoogcultuur. De nieuwe bedrijfscultuur die wordt nagestreefd, dient breed binnen de onderneming gedragen te worden, zowel door het middenkader als door het hoger management. Als het management zelf niet het goede voor-

* Mr. L. van Luipen is advocaat bij SorensenWeijers&Ko Arbeidsrechtadvocaten te Rotterdam.

beeld geeft, zullen de werknemers niet geneigd zijn om controlemaatregelen van dat management serieus te nemen. Zonder een ondersteunende bedrijfscultuur zal een integriteitscode niet effectief zijn en verworpen tot een papieren tijger.⁵ Paradoxaal genoeg kan een integriteitscode dus vooral succesvol worden geïntroduceerd in een bedrijfscultuur waarin de normen die in de code zijn neergelegd, al breed worden gedragen.

Een integriteitscode is dan ook met name geschikt om de betrokkenen bewust te maken van de al bestaande bedrijfscultuur⁶ of om die bedrijfscultuur licht bij te sturen. De code zal dan de identiteit van de onderneming versterken en samenbindend werken. Zowel het eigen personeel als derden buiten de onderneming zullen meer vertrouwen in de onderneming krijgen.⁷

Vanuit arbeidsrechtelijk oogpunt maakt een op schrift gesteld integriteitsbeleid het voorts gemakkelijker voor de werkgever om werknemers op ongewenst gedrag aan te spreken en hen te bestraffen. Uit de rechtspraak blijkt bijvoorbeeld dat werkgevers met een internet- en e-mailprotocol het downloaden van porno tijdens werktijd door werknemers gemakkelijker kunnen sanctioneren.

Juridische grondslag integriteitscode

In het ambtenarenrecht is de verplichting om een gedragscode op te stellen sinds 1 maart 2006 in de wet verankerd.⁸ Het civiele arbeidsrecht kent een dergelijke uitdrukkelijke verplichting niet. De mogelijkheid om een integriteitscode aan de werknemers op te leggen kan worden gebaseerd op het instructierecht van de werkgever zoals neergelegd in artikel 7:660 BW en op de norm van goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW. Verder kan dit worden gebaseerd op artikel 3 Arbowet, voor zover het een rege-

ling betreft die de veiligheid en gezondheid van de werknemers bevordert en psychosociale arbeidsbelasting voorkomt.

De vraag rijst dan hoever de plicht, dan wel bevoegdheid, tot het opleggen van een integriteitscode strekt. Artikel 125quater Ambtenarenwet bepaalt dat de overheidswerkgever een integriteitsbeleid dient te voeren dat gericht is op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat zij zorg dient te dragen voor de totstandkoming van een gedragscode op dit punt. Het bijvoeglijk naamwoord "ambtelijk" lijkt erop te wijzen dat de verplichting slechts gedragingen op de werkvloer betreft. De regelingen die ook betrekking hebben op gedragingen in privétijd, zoals de regeling van het Amsterdamse politiekorps, zijn dus op vrijwillige basis ingesteld.

In het civiele arbeidsrecht is, zoals gezegd, met name het instructierecht relevant. Hoever dat recht redelijkerwijs reikt, zal van geval tot geval verschillen. Steeds zal moeten worden beoordeeld of het belang van de werkgever een inbreuk rechtvaardigt op de vrijheid van haar werknemers om buiten werktijd (binnen redelijke grenzen) te doen en te laten wat zij willen. Daarbij geldt dat werkgevers van wie de werknemers uitdrukkelijk namens haar in de publieke ruimte naar voren treden, zoals overheidswerkgevers, eerder mogen verwachten dat haar werknemers zich ook buiten werktijd integer gedragen dan werkgevers van wie de werknemers niet als haar vertegenwoordiger naar buiten treden, zoals productiebedrijven.

De vragen, hoever de integriteitsregels mogen gaan en in hoeverre de aard van het bedrijf meebrengt dat haar werknemers zich aan een integriteitscode dienen te conformeren, houden dus een subjectief element in. Het is dan ook goed voorstelbaar dat werknemers bezwaar hebben tegen regels die

(mede) betrekking hebben op hun gedrag buiten werktijd. Integriteitscodes zijn gebaseerd op het gedrag van een 'modelwerknemer', en in het geval van het ambtenarenrecht op een 'goed ambtenaar', maar je kunt je afvragen of die modelwerknemer en -ambtenaar wel bestaan. Mensen zijn nu eenmaal verschillend en het is vrijwel onmogelijk om als werkgever alle werknemers in eenzelfde keurslijf te dwingen. Een weldenkende werknemer begrijpt wel dat hij, ook buiten werktijd, geen activiteiten moet ondernemen die de werkgever en diens eer en goede naam schaden. En bij die gevoelsmatige grens moet mijns inziens ook ongeveer de grens liggen voor de werkgever om eisen te stellen aan het privégedrag van werknemers.

Rol ondernemingsraad

Hier ligt dan ook een belangrijke rol voor de ondernemingsraad. Die kan ervoor waken dat de werkgever de integriteit van de werknemers schaadt, door aan te dringen op een goed integriteitsmanagement.⁹ Ook kan de ondernemingsraad voorkomen dat de werkgever juist door de invoering van een integriteitscode te vergaand ingrijpt in het privéleven van werknemers. De ondernemingsraad kan voorts een rol spelen bij de handhaving van de integriteitscode door de werkgever, meer in het bijzonder door ervoor te waken dat de middelen die daartoe worden ingezet redelijk zijn.

De werkgever die voornemens is een integriteitscode in te voeren doet er goed aan het overleg met de ondernemingsraad te zoeken, omdat de ondernemingsraad weet welke gevoelens er in de organisatie leven. Zij weet welke problemen er worden ervaren en welke oplossingen daarvoor al zijn aangedra-

gen. De ondernemingsraad is een belangrijke schakel om de draagkracht voor de invoering van een integriteitscode te peilen en om die draagkracht te helpen vergroten.¹⁰ Zoals in het bovenstaande betoogd, is de invoering van een integriteitscode immers met name

succesvol indien deze strekt tot bewustwording van de bedrijfscultuur of tot een lichte bijsturing van die bedrijfscultuur. De ondernemingsraad is het orgaan bij uitstek dat die bedrijfscultuur uit de praktijk kent en die daarop enige invloed kan uitoefenen.

Indien de ondernemer de ondernemingsraad echter passeert bij de invoering van een

integriteitscode, zal de WOR uitkomst moeten bieden. Lang niet alle regelingen uit een integriteitscode zullen echter advies- dan wel instemmingsplichtig zijn. Daarop wordt in het onderstaande verder ingegaan.

Initiatiefrecht ondernemingsraad

De ondernemingsraad kan zelf het initiatief nemen om een integriteitscode op te stellen.¹¹

De ondernemingsraad kan daartoe in of buiten de overlegvergadering voorstellen doen.¹² De ondernemer dient bij voorstellen die buiten een overlegvergadering zijn gedaan te motiveren of en in hoeverre hij overeenkomstig het voorstel van de ondernemingsraad zal besluiten. Die motiveringsplicht heeft de ondernemer niet ten aanzien van voorstellen die tijdens een overlegvergadering zijn gedaan.

Een ondernemingsraad zal met name het initiatief tot de invoering van een integriteitscode nemen als zij weet dat de bedrijfscultuur, die in de code is neergelegd, door haar achterban wordt omarmd. Dat was ech-

*De beperking ligt
bij de gevoelsmatige
grens van wat wel
en niet kan*

ter bij de vergaande regels bij de Amsterdamse politie, die bijvoorbeeld softdrugsgebruik in de vrije tijd verbieden, niet zo. Die regels zijn op initiatief van de ondernemingsraad opgesteld, als uitwerking van de al eerder door het Nederlands Politie Instituut opgestelde algemene beroepscode, maar is na de invoering ervan bij het Amsterdamse korps door de Algemene Politiebond gekritiseerd. Een integriteitscode is echter het meest succesvol in de situatie dat de integriteitsnormen door de werknemers binnen de organisatie worden onderschreven.

Als er al een integriteitscode binnen de onderneming bestaat, kan de ondernemingsraad het initiatief nemen om aanvullende schriftelijke regels voor te stellen met betrekking tot de controle en handhaving. De mogelijkheden van de werkgever om lukraak controles op de naleving van de code uit te voeren kunnen daardoor worden ingeperkt. Daarbij kan gedacht worden aan de regel dat het internetgedrag van werknemers slechts gemonitord mag worden als er een concrete verdenking van niet-integer gebruik bestaat of dat het internetgebruik slechts anoniem gemonitord mag worden (dus waarbij slechts een uitdraai wordt gemaakt van de sites die binnen het bedrijf bezocht zijn zonder dat daarbij nog een koppeling naar individuele werknemers wordt gemaakt die die site heeft bezocht). De ondernemingsraad dient dan bij voorkeur zelf ook een actieve rol te spelen door de code onder de werknemers bekend te maken en de naleving ervan te stimuleren.

Uiteindelijk is het echter de werkgever die beslist. En dat betekent dat regels met betrekking tot integer handelen van de werknemers gemakkelijker zullen worden

ingevoerd dan regels die het integer handelen van de werkgever, bijvoorbeeld bij het uitvoeren van controles, moeten stimuleren.

Adviesrecht ondernemingsraad

De opsomming in artikel 25 WOR van onderwerpen met betrekking tot welke de ondernemingsraad een adviesrecht heeft is limitatief. Deze onderwerpen betreffen voorgenomen besluiten op het gebied van financieel-economische en bedrijfsorganisatorische aard. Uit de wetshistorie blijkt niet wat onder een voorgenomen besluit moet worden verstaan. Rood stelt dat het om een gedraging moet gaan waarbij het initiatief aan de ondernemer is.¹³ Geen voorgenomen besluiten zijn in ieder geval beleidsvoorstellen die nog tot generlei besluit leiden¹⁴ en uiteenzettingen over wat de ondernemer wel en niet als zijn taak ziet.¹⁵ Een intentieverklaring is volgens de ondernemingskamer wel een voorgenomen besluit in de zin van artikel 25 WOR in het geval dat de betekenis van medezeggenschap gemarginaliseerd zou worden indien de ondernemingsraad niet al op het moment van de intentieverklaring wordt geraadpleegd.¹⁶ Een voorgenomen integriteitscode

Overleg met de ondernemingsraad is aan te bevelen

is dus als een adviesplichtig voorgenomen besluit te beschouwen als het een concrete conceptregeling betreft of een concreet plan dat gezien de inhoud al aan de ondernemingsraad voorgelegd dient te worden voordat de ondernemer op basis van dat plan besluiten neemt.

Drie van de in artikel 25 WOR genoemde adviesplichtige onderwerpen zullen in het kader van een integriteitscode in de praktijk het meest aan de orde komen. Ten eerste is dat iedere bepaling in de integriteitscode die een belangrijke investering ten behoeve van

de onderneming met zich meebrengt,¹⁷ Aangezien in de jurisprudentie is bepaald, dat het hierbij niet alleen gaat om de grootte van de investering maar dat ook van belang is of er personele gevolgen aan de investering verbonden zijn,¹⁸ is een voorgenomen integriteitsregel die aan deze voorwaarden voldoet, veelal ook onderworpen aan het verderstrekkende instemmingsrecht van artikel 27 WOR.

Ook bij de voorgenomen integriteitsregel die de invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening met zich meebrengt,¹⁹ speelt dit. De invoering van een technologische voorziening zoals een camerasysteem of prikkloksysteem is immers ook onderworpen aan het instemmingsrecht.

In de derde plaats is er de integriteitsregel die leidt tot de voorgenomen beslissing om een belangrijke beleidsmatige of organisatorische maatregel te treffen in verband met de zorg van de onderneming voor het milieu.²⁰ Integriteitsregels die betrekking hebben op de milieuproblematiek, zoals de regel dat geen grondstoffen meer worden ingekocht die op milieuonvriendelijke wijze zijn gewonnen, zijn dus adviesplichtig. Voorts heeft de ondernemingsrecht op dit punt een zorgtaak, op grond van artikel 28 lid 4 WOR.

Instemmingsrecht ondernemingsraad

Ook met betrekking tot het instemmingsrecht van de ondernemingsraad op grond van artikel 27 WOR geldt, dat het afhankelijk is van de inhoud van de integriteitscode of deze instemmingsplichtig is. De instemmingsplichtige onderwerpen zijn limitatief in de wet neergelegd. Dit betekent dat per (onderdeel van een) integriteitscode moet worden beoordeeld of dit onder de in artikel 27 WOR genoemde onderwerpen te scharen is en dat een integriteitscode dus ook slechts op onderdelen instemmingsplichtig kan zijn.

In het bovenstaande werden al de voor-

beelden genoemd van het camerasysteem en het prikkloksysteem waarmee de aanwezigheid en de activiteiten van het personeel kunnen worden gecontroleerd. Deze methoden om de gewenste integriteit te bewerkstelligen (niet sjoemelen met de werktijden, geen bedrijfseigendommen meenemen voor privégebruik enzovoort) zijn instemmingsplichtig.²¹ Dit geldt ook voor de instelling van een vertrouwenspersoon als middel om seksuele intimidatie en pesten op het werk te bestrijden en regelingen die betrekking hebben op de personeelsbeoordeling, de arbeidsomstandigheden, het ontslag-, aanstellings- en bevorderingsbeleid, het ziekteverzuimbeleid en de verwerking of bescherming van persoonsgegevens. De instemmingsplichtige onderwerpen zijn ook onderworpen aan het recht van de ondernemer om, na bemiddeling door de bedrijfscommissie, vervangende toestemming aan de rechter te vragen voor de invoering van zijn voorgenomen besluit, zoals geregeld in artikel 27 lid 4 WOR.²²

De invoering van regels zoals de verplichting om liefdesrelaties op de werkvloer aan de werkgever te melden kunnen mijns inziens niet onder de instemmingsplichtige onderwerpen, zoals genoemd in artikel 27 WOR, worden geschaard. Dit geldt ook voor de regels die betrekking hebben op de integriteit van de werknemer in privétijd. De in artikel 27 aangegeven voorgenomen besluiten hebben namelijk betrekking op het sociale beleid binnen de onderneming. Voor de regels met betrekking tot gedrag in de privé-tijd kan de ondernemingsraad dus geen beroep doen op haar instemmingsrecht en is zij afhankelijk van de bereidwilligheid van de ondernemer om deze onderwerpen aan haar voor te leggen. Het belang dat de ondernemer heeft bij het raadplegen van de ondernemingsraad en het betrekken van de ondernemingsraad bij de integriteitscode is in het bovenstaande al aangegeven.

Recht ondernemingsraad op informatie

De ondernemingsraad kan verder van de ondernemer verlangen dat hij haar informeert over beleid en regels met betrekking tot integriteit. Dit verzoek kan in het ambtenarenrecht worden gebaseerd op artikel 125quater AW, dat het bevoegd gezag verplicht om de ondernemingsraad eenmaal per jaar schriftelijk te informeren over het gevoerde integriteitsbeleid en over de naleving van de gedragscode. In het civiele arbeidsrecht kan dit verzoek worden gebaseerd op artikel 31b WOR en de Arbowet.

Als er al een integriteitscode van kracht is binnen een onderneming kan de ondernemingsraad voorgenomen beleid en de dagelijkse gang van zaken in de onderneming aan die code toetsen. Gezien het belang van een goede invulling van het integriteitsbeleid in de praktijk, zou de ondernemingsraad het onderwerp integriteit iedere overlegvergadering op de agenda kunnen zetten.²³ In de integriteitscode die de gemeente Heerlen hanteert, is zelfs uitdrukkelijk opgenomen dat de medezeggenschap en de gemeenteraad periodiek schriftelijk door het college van burgemeester en wethouders worden geïnformeerd over de naleving van de code.

Gebondenheid aan nieuwe integriteitscode

Een opgelegde integriteitscode bindt de individuele werknemers niet direct. Een individuele werknemer raakt slechts gebonden indien hij (impliciet) met de integriteitscode heeft ingestemd. Ook als de ondernemingsraad met (het betreffende deel van) de code heeft ingestemd, kan de werknemer zich op het standpunt stellen dat de werkgever onrechtmatig handelt. Indien een geschil tussen een werkgever en een individuele werknemer op dit punt aan de rechter

wordt voorgelegd, zou naar mijn mening het oordeel van de ondernemingsraad (indien die een advies over de code heeft uitgebracht) bij de beoordeling van de zaak dienen mee te wegen.²⁴

Dat dit in de praktijk echter niet altijd gebeurt, blijkt uit de uitspraak d.d. 28 september 2004 van de Rechtbank Rotterdam («JAR» 2004/268)²⁵. In deze zaak heeft de rechter bij de afweging van de belangen tussen de werkgever en werknemer het oordeel van de ondernemingsraad over de integriteitsregeling niet (kenbaar) meegewogen.

Beide partijen hadden dit echter wel naar voren gebracht: de werkgever had gesteld dat zij vooraf met de ondernemingsraad had overlegd en de werknemer had aangegeven, dat de ondernemingsraad niet had instemd en dat er aanwijzingen waren dat deze sterke twijfels had over de toelaatbaarheid van de regeling.

Een gemiste kans. Juist omdat de redelijkheid van een integriteitscode afhankelijk is van de concrete belangen van de betreffende onderneming en van het betreffende personeel in zijn algemeenheid, en juist omdat de ondernemingsraad weet of de integriteitsregeling aansluit bij wat binnen de ondernemingscultuur als integer gedrag wordt aangemerkt kan het oordeel van de ondernemingsraad naar mijn mening een belangrijke rol spelen.

Conclusie

Bij het integriteitsbeleid van een onderneming kan de ondernemingsraad een belangrijke rol vervullen, door te waken voor de invoering van integriteitscodes die te zeer ingrijpen in het privéleven van werknemers of die te zeer afwijken van de ondernemingscultuur. De ondernemingsraad kan

De ondernemingsraad
zou Integriteit iedere
overlegvergadering
op de agenda kunnen
zetten

het integriteitsbeleid bij overlegvergaderingen op de agenda zetten en zelf regels voorstellen om de controle op de naleving van de integriteitscode binnen de perken te houden. De ondernemingsraad beoordeelt voorts de (onderdelen van) voorgenomen integriteitscodes die advies- of instemmingsplichtig zijn. Of een code advies- dan wel instemmingsplichtig is, dient per onderdeel van de regeling te worden gezien. Maar ook als

bepaalde regels niet advies- of instemmingsplichtig zijn, doet een werkgever er goed aan om een voorgenomen regeling eerst aan de ondernemingsraad voor te leggen, omdat dit de kans op een succesvolle invoering vergroot. Idealiter zou het oordeel van de ondernemingsraad ook moeten meewegen bij de beoordeling van een integriteitsregeling waartegen een individuele werknemer bezwaar maakt.

Noten

- 1 Artikel 125 quater Ambtenarenwet.
- 2 Regeling procedure inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand.
- 3 Van de 100 grootste Nederlandse bedrijven hadden er in 1991 22 een bedrijfscode, in 1999 39 en in 2003 hadden 54 een bedrijfscode (bron: M. Kaptein, H. Klamer en A. Wieringa, *De Bedrijfscode*).
- 4 Die regel geldt bijvoorbeeld bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst.
- 5 Zie hierover P.J.M. Ronnes, *OR en integriteit*, Kluwer 2001 p. 13. Voorts zij verwezen naar het opinie-artikel B. van der Veer, *Controleer het gegeven vertrouwen, het Financiële Dagblad* d.d. 3 maart 2008.
- 6 Zie ook J.G.F.M. Hoffmans, *Ambtelijke integriteit: hoe meer regels, hoe meer integer*, *Nederlands tijdschrift voor Sociaal Recht* 2006-6.
- 7 Zie voor een uitwerking van alle doelen en voordelen van een integriteitsbeleid: P.J.M. Ronnes, *OR en integriteit*, Kluwer 2001, p. 73 e.v.
- 8 Artikel 125 quater Ambtenarenwet.
- 9 Dit zal, gezien de taak van de ondernemingsraad, niet gaan om individuele gevallen, maar om beleid dat betrekking heeft op alle werknemers.
- 10 Een alternatief is om deze rol te laten vervullen door een voor deze gelegenheid op te richten projectgroep binnen de onderneming, zie M. Kaptein, mr. H. Klamer en A. Wieringa, *De Bedrijfscode*, Den Haag 2003, p. 29 e.v.
- 11 Een voorbeeld van een door de ondernemingsraad geïnitieerde integriteitscode is het eerder in deze bijdrage genoemde blowverbod voor de Amsterdamse politie.
- 12 Artikel 23 lid 2 en 3 WOR.
- 13 Rood's Wet op de ondernemingsraden, bewerkt door prof. mr. P.F. van der Heijden, Kluwer 2004 p. 281.
- 14 Ktg Amsterdam 16 oktober 1980, ROR 1971-1984, 103 en OK 22 april 1999, «JAR» 1999/117.
- 15 Rood's Wet op de ondernemingsraden, t.a.p.
- 16 OK 21 september 1995, ROR 1996, 3.
- 17 Artikel 25 lid 1 sub h WOR.
- 18 Gerechtshof Amsterdam 10 juli 2003, «JAR» 2003/238. Echter ook als een voorgenomen besluit geen personele gevolgen heeft kan een adviesplicht bestaan, zie OK 9 maart 2000, ROR 2000, 14.
- 19 Artikel 25 lid 1 sub k WOR.
- 20 Artikel 25 lid 1 sub l WOR.
- 21 Artikel 27 lid 1 sub l WOR.
- 22 Zie voor een voorbeeld van hoe de rechter een verzoek om vervangende toestemming voor een integriteitsregeling beoordeelt Ktr. Amsterdam 2 maart 2006, «JAR» 2006/213.
- 23 P.J.M. Ronnes, *OR en integriteit*, Kluwer 2001, p. 78 e.v.
- 24 Zie ook Rood's Wet op de ondernemingsraden, bewerkt door prof. mr. P.F. van der Heijden, Kluwer 2004 p. 346.
- 25 Zie over deze uitspraak ook S. Sikkink, *Beperkingen aan handel in effecten door werknemers in de dienstverlenende sector*, *Arbeids-Recht* 2005 afl. 4.