

## Informatieverstrekking aan derden in het licht van goedwerkgeverschap: is zwijgen de norm?

*ArbeidsRecht* 2014/25

De kwetsbaarheid van werknemers geldt vooral tijdens het solliciteren of in de eerste maanden van de arbeidsovereenkomst met de nieuwe werkgever. In die periode zal veelal sprake zijn van een prille, fragiele vertrouwensrelatie. Als in dit stadium negatieve of zelfs neutrale informatie over de werknemer aan de nieuwe werkgever wordt verstrekt, kan dit de vertrouwensrelatie ernstig onder druk zetten, zo niet onherstelbaar beschadigen. Dit rechtvaardigt een verregaande bescherming van de werknemer tegen informatieverstrekking door een voormalig werkgever aan een (potentieel) nieuwe werkgever. Dit past ook in de beschermingsgedachte<sup>2</sup> die uit de ongelijkheidscompensatie voortkomt. In dit artikel wordt deze visie uitgewerkt aan de hand van de wet en relevante rechtspraak.

### De wet en geheimhouding

#### *Goedwerkgever- en goedwerknemerschap*

Informatieverstrekking in het kader van de arbeidsovereenkomst wordt in literatuur en rechtspraak doorgaans gekoppeld aan de open norm van art. 7:611 BW, het goedwerkgever- en goedwerknemerschap. Aangenomen wordt dat het goedwerknemerschap voor de werknemer een (verregaande) geheimhoudingsplicht met zich brengt. Van hem mag in het algemeen worden verlangd dat hij geheimhouding betracht over de vertrouwelijke informatie van zijn werkgever waarover hij beschikt.<sup>3</sup> Onder de geheim te houden informatie kan in de kern worden verstaan: iedere bijzonderheid waarvan openbaarmaking de werkgever kan schaden. Dergelijke informatie wordt per definitie vertrouwelijk gevonden en dient dus op grond van goedwerknemerschap door de werknemer geheim te worden gehouden.

Goedwerkgeverschap wordt vaak gezien als het spiegelbeeld van het goedwerknemerschap.<sup>4</sup> Vanuit die redenering zou kunnen worden verdedigd dat het goedwerkgeverschap een vergelijkbare 'geheimhoudingsplicht' aan de werkgever

oplegt. Oftewel: elke bijzonderheid waarvan openbaarmaking de werknemer kan schaden is per definitie vertrouwelijk en moet dus uit hoofde van goedwerkgeverschap door de werkgever geheim worden gehouden. Het is een interessante vraag of uit het goedwerkgeverschap inderdaad een zodanige verregaande 'geheimhoudingsplicht' voor de werkgever voortvloeit. In de literatuur wordt in ieder geval aangenomen dat het de werkgever zeker niet onbelemmerd vrijstaat informatie over zijn werknemer aan derden te verstrekken. Volgens Heerma van Voss<sup>5</sup> dient de ex-werkgever op grond van goedwerkgeverschap bij het geven van inlichtingen over de werknemer met diens belangen rekening te houden. De werkgever dient daarbij bijzondere zorgvuldigheid in acht te nemen. De werknemer heeft ook het recht te weten welke informatie over hem wordt verspreid, en op welke wijze en aan wie dat gebeurt alsmede het recht deze informatie te beïnvloeden: het recht op informatiele privacy.<sup>6</sup>

A.D. Putker-Blees heeft in 2007 een uitvoerig en helder artikel geschreven over – met name – het recht op informatiele privacy in het licht van pre-employment screening.<sup>7</sup> Zij wijst erop dat het recht op informatiele privacy (naar Nederlands recht) kan worden afgeleid uit art. 10 lid 1 Gw, het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, welk grondrecht via het goedwerkgeverschap doorwerkt in de arbeidsverhouding. Daarbij kan een koppeling worden gemaakt met de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP). De WBP voorziet in een normenstelsel dat een zorgvuldige verwerking van persoonsgegevens dient te borgen. Uit art. 6 WBP volgt dat een potentiële werkgever, als verwerker van persoonsgegevens, de van sollicitanten afkomstige informatie vertrouwelijk dient te behandelen. Uit art. 8 en 23 WBP vloeit voort dat een potentiële werkgever die inlichtingen over een sollicitant wil inwinnen bij derden, daarover op voorhand toestemming aan de sollicitant dient te vragen (hetgeen overigens ook volgt uit art. 5.1 van de NVP Sollicitatiecode). De WBP kent bestuursrechtelijke sancties indien in strijd met de daarin opgenomen verplichtingen wordt gehandeld.

Het is de vraag of de WBP als bestuursrechtelijke regeling in het civielrechtelijke kader van de arbeidsovereenkomst voldoende in de bescherming van de informatiele privacy van de werknemer voorziet. Volgens Putker-Blees bevat ons BW geen specifieke regeling die het recht op informatiele

1 Mr. F.A. Chorus is advocaat bij BINGH Advocaten te Amsterdam.

2 Zie G.C. Boot, 'Arbeidsrechtelijke Bescherming' Den Haag: Sdu Uitgevers 2005.

3 Zie O. van der Kind, 'Enkele gedachten over de waarde van het geheimhoudingsbeding' in: Arbeidsrechtelijke bedingen, Themabundel TAP 2012, p. 166. Dit standpunt sluit in algemene zin ook aan bij de visie van andere auteurs op de geheimhoudingsplicht van de werknemer uit hoofde van goedwerknemerschap. Zie m.n. E. Verhulst, *Vrijheid van meningsuiting van werknemers en ambtenaren*, Den Haag: SDU 1996, pp. 30 en 149 en D.J.B. de Wolff, *Goedwerknemerschap*, Deventer: Kluwer 2007, p. 163.

4 Zie O. van der Kind, 'Enkele gedachten over de waarde van het geheimhoudingsbeding' in: Arbeidsrechtelijke bedingen, Themabundel TAP 2012, p. 166.

5 Zie G.J.J. Heerma van Voss, *losbladige editie Kluwer*, aant. 9, inleiding en 9.3 op art. 7: 611 B'v.

6 Zie A.D. Putker-Blees, *(Pre-)employment screening: 'his past is your future'*, *ArbeidsRecht* 2007/54 en de literatuur waarnaar Putker-Blees in (voetnoot 8 van) het betreffende artikel verwijst.

7 A.D. Putker-Blees, *(Pre-)employment screening: 'his past is your future'*, *ArbeidsRecht* 2007/54.

privacy van de werknemer beschermt. Dat zou ik willen nuanceren. Het BW kent met art. 7:656 BW (getuigschrift) namelijk een (dwingendrechtelijke) wetsbepaling waarin de vrijheid van de werkgever tot het doen van mededelingen over de (voormalige) werknemer aan banden wordt gelegd.

#### Getuigschrift en informatieprivacy

In art. 7:656 BW is de verplichting van de werkgever neergelegd om aan de werknemer een getuigschrift te verschaffen. In lid 2 van het artikel is vrij gedetailleerd aangegeven wat de inhoud van het getuigschrift kan zijn. Daarbij wordt (zo. lid 3) onderscheid gemaakt tussen (i) gegevens die in elk geval in het getuigschrift dienen te worden opgenomen; en (ii) gegevens die daarin uitsluitend kunnen worden opgenomen als de werknemer daar expliciet om verzoekt. In ieder geval zullen in het getuigschrift worden opgenomen enkele gegevens die feitelijk louter van administratieve aard zijn.<sup>8</sup> Uitsluitend op verzoek van de werknemer mogen in het getuigschrift worden opgenomen: (i) een opgave van de wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan; (ii) een opgave van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd; en (iii) indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daartoe (lid 2 sub c-e zo. lid 3). Krachtens lid 5 is de werkgever die weigert het gevraagde getuigschrift af te geven, nalaat aan een verzoek als bedoeld in lid 3 te voldoen, in het getuigschrift door opzet of schuld onjuiste mededelingen opneemt of het getuigschrift van een kenmerk voorziet of op een bepaalde wijze inricht om daarmee aangaande de werknemer enige mededeling te doen die niet in de bewoordingen van het getuigschrift is vervat, jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade. In het kader van het getuigschrift is het de werkgever, tenzij de werknemer daarom heeft verzocht, dus – blijkbaar – in principe verboden mededelingen te doen over ontslagvorm en (bij ontslag door de werkgever) ontslagredenen, of over de wijze waarop de werknemer zich van zijn verplichtingen<sup>9</sup> heeft gekwet. Daarbij is door de wetgever expliciet onderkend dat zodanige mededelingen in algemene zin tot schade voor de werknemer kunnen leiden, die de werkgever die in strijd met dit verbod handelt moet vergoeden.

Art. 7:656 BW is daarmee een strikt en imperatief geformuleerde civielrechtelijke bepaling, waarmee de vrijheid van de werkgever om informatie over zijn (ex-)werknemer te verstrekken in het kader van het getuigschrift aan banden wordt gelegd en waarmee (dus) het recht op informatieprivacy van de werknemer wordt beschermd. Blijkens de toelichting is met art. 7:656 BW mede beoogd het verstrekken van inlichtingen over de ex-werknemer aan banden te

leggen door dit binnen een wettelijk kader te plaatsen, dit om 'misbruiken' ten opzichte van de (mogelijke) nieuwe werkgever te voorkomen.<sup>10</sup> De wetgever heeft daarbij uitdrukkelijk onderkend dat de werknemer mogelijk te weinig vertrouwen heeft in zijn voormalige werkgever en het om die reden onwenselijk zou vinden dat de werkgever zich zou uitlaten over de wijze waarop hij aan zijn arbeidsrechtelijke verplichtingen heeft voldaan.<sup>11</sup> In gelijke zin Verhulp:

"Het getuigschrift kan van belang zijn voor de werknemer bij het verkrijgen van volgende functies, reden waarom de wetgever aan de inhoud ervan zware eisen heeft gesteld waaraan de werkgever heeft te voldoen."<sup>12</sup>

Deze strenge eisen lijken dus tot doel te hebben de positie van de werknemer te beschermen, iets wat ook strookt met de arbeidsrechtelijke beschermingsgedachte.

De bescherming waarin art. 7:656 BW beoogt te voorzien, wordt door de wetgever in de memorie van antwoord op een belangrijk punt echter aanzienlijk genuanceerd. Expliciet wordt opgemerkt dat met de wettelijke regeling van het getuigschrift niet beoogd is aan de werkgever het verstrekken van afzonderlijke (mondelinge of schriftelijke) inlichtingen langs een andere weg te verbieden. Ter onderbouwing van dit standpunt wordt volstaan met de opmerking dat dergelijke inlichtingen een ander karakter dan het getuigschrift zouden dragen.<sup>13</sup> Naar mijn mening kunnen de nodige vraagtekens bij deze redenering worden geplaatst. Niet valt in te zien waarom een inlichting over de werknemer die is opgenomen in een getuigschrift een ander karakter zou hebben dan een mededeling over de werknemer die *niet* in een getuigschrift is vervat. De wetgever heeft dit onderscheid ook niet nader toegelicht. Voor de vraag welke strekking een mededeling over een ex-werknemer richting de nieuwe werkgever zal (kunnen) hebben – c.q. tot welke gevolgen deze mededeling zal (kunnen) leiden – is mijns inziens niet van belang of de betreffende mededeling is verwerkt in een getuigschrift, dan wel langs andere weg (mail, brief, mondeling) is gedaan. Ik zie dan ook geen rechtvaardiging voor de opvatting dat art. 7:656 lid 2 sub c-e zo. lid 3 BW niet geldt voor mededelingen over de werknemer die niet in een getuigschrift zijn opgenomen. Daarmee zou de beschermingsgedachte waarin art. 7:656 BW beoogt te voorzien feitelijk worden ondergraven, omdat deze mijns inziens ten onrechte wordt gekoppeld aan de vorm waarin de uitlating geschiedt. Dit klemt temeer omdat de werkgever bij het verschaffen van informatie buiten een getuigschrift om eenvoudiger de gelegenheid heeft oncontroleerbaar onjuiste informatie over de werknemer te verstrekken. Die informatie is immers juist *niet* in het getuigschrift opgenomen dat

8 Namelijk de aard van het werk en de arbeidsduur, en de begin- en einddatum van het dienstverband (art. 7:656 lid 2 sub a en b BW).

9 Het ligt in de rede dat hieronder alle verplichtingen vallen waaraan de werknemer in het kader van de arbeidsovereenkomst is gebonden, zowel contractueel als op grond van de wet, waarbij met name kan worden gedacht aan de plicht zich als goed werknemer te gedragen (art. 7:611 BW) en alle deelverplichtingen die daaruit voortvloeien, de plicht zich aan instructies te conformeren (art. 7:660 BW) en de re-integratieverplichtingen (art. 7:660a BW).

10 A.E. Bles, *wet op de arbeidsovereenkomst*, Den Haag: Belinfante 1909, deel III, p. 389.

11 A.E. Bles, *wet op de arbeidsovereenkomst*, Den Haag: Belinfante 1909, deel III, p. 387.

12 Verhulp, *T&C Arbeidsrecht*, art. 7:656 BW, aant. 4.

13 A.E. Bles, *Wet op de arbeidsovereenkomst*, Den Haag: Belinfante 1909, deel III, p. 387 en p. 396.

aan de werknemer is verstrekt (en waarmee deze dus bekend is). In dat verband wijs ik er voorts op dat het de werkgever blijkens art. 7:656 lid 5 BW expliciet is verboden het getuigschrift van een kenmerk of een (ongeschreven) 'teken' te voorzien waarmee alsnog buiten de formulering van het getuigschrift om inlichtingen over de werknemer aan de nieuwe werkgever zouden kunnen worden verstrekt.<sup>14</sup> Ook hieruit kan worden afgeleid dat het niet de bedoeling kan zijn de werkgever de ruimte te geven om afzonderlijke mededelingen over de (ex-)werknemer te doen die niet stroken met het getuigschrift en het wettelijk kader dat daarop van toepassing is.

De vraag werpt zich op of het andersluidend standpunt van de wetgever daarover vandaag de dag in redelijkheid nog houdbaar is. In dat kader merk ik op dat men zich kan afvragen hoeveel waarde voor de interpretatie van wetsbepalingen nog kan worden gehecht aan de wetsgeschiedenis van de (meer dan een eeuw oude) Wet op de arbeidsovereenkomst. Zoals ook Zondag terecht heeft opgemerkt, is de visie op het arbeidsrecht uit die tijd immers slechts in beperkte mate te vergelijken met de hedendaagse visie daarop.<sup>15</sup> In dit verband acht ik met name van belang dat de werkgever thans, zacht gezegd, aanzienlijk meer mogelijkheden ten dienste staan tot het verstrekken van "opgaven omtrent eenig arbeider langs anderen weg dan in een getuigschrift"<sup>16</sup> dan ruim een eeuw geleden het geval was. Communicatielijnen zijn momenteel aanzienlijk eenvoudiger en sneller gelegd. In dat licht bezien ligt het in de huidige tijd nog meer in de rede de werknemer tegen voor hem mogelijk nadelige uitlatingen van zijn (ex-)werkgever een hoge mate van arbeidsrechtelijke bescherming toe te kennen. Ik zou dan ook willen bepleiten dat de werkgever uit hoofde van goedwerkgeverschap ook bij uitlatingen over zijn (ex-)werknemer die niet in een getuigschrift zijn opgenomen, de voormelde strenge wettelijke kaders van art. 7:656 lid 2, lid 3 en lid 5 BW in acht dient te nemen. Dit impliceert dat het de werkgever in beginsel niet vrijstaat informatie aan de opvolgend (kandidaat)werkgever te verstrekken over zijn voormalige werknemer als deze daardoor geschaad zou kunnen worden.

Ik vind steun voor deze gedachte in enkele recente rechterlijke uitspraken die ik hieronder nader zal bespreken. Ik teken daarbij overigens aan dat weinig rechtspraak is gepubliceerd die direct op deze kwestie betrekking heeft. Het betreft bovendien hoofdzakelijk lagere rechtspraak.

### **Rechtspraak: zwijgplicht werkgever lijkt uitgangspunt**

Algemeen wordt aangenomen dat het de (voormalige) werkgever sowieso niet vrijstaat opzettelijk of verwijtbaar onjuiste en ongunstige inlichtingen over de werknemer aan de opvolgend werkgever te verstrekken<sup>17</sup>. Een dergelijke handelwijze zal als strijdig met het goedwerkgeverschap en onder omstandigheden als onrechtmatige daad worden aangemerkt. Zo heeft Kantonrechter Zwolle het uit eigen beweging doen van onjuiste en ongunstige mededelingen over de arbeidsongeschiktheid van de voormalige werknemer als strijdig met het goedwerkgeverschap aangemerkt.<sup>18</sup> Dat niet alleen een 'doen', maar ook een 'nalaten' onder omstandigheden als onzorgvuldig (en onrechtmatig) handelen in deze zin kan worden aangemerkt, blijkt uit een uitspraak van de Kantonrechter Amsterdam.<sup>19</sup> De onterechte weigering in de bancaire sector een positieve integriteitsverklaring aan de nieuwe werkgever af te geven, werd daar de voormalige werkgever als onrechtmatige daad aangerekend.

Ook de vraag of het de (voormalige) werkgever vrijstaat juiste informatie over de werknemer aan de opvolgend werkgever te verstrekken, is in de rechtspraak aan de orde geweest. Een opvallende uitspraak waarin het (uit eigen beweging) doorgeven van juiste informatie aan de nieuwe 'werkgever' niet als onrechtmatig handelen werd aangemerkt, is een arrest van het Hof Amsterdam uit 2004.<sup>20</sup> KLM had uit eigen beweging negatieve informatie over een uitzendkracht aan Martinair doorgestuurd, te weten het bestaan van een verdenking van verduistering en informatie over enkele andere incidenten. Het hof overwoog dat KLM en Martinair op diverse terreinen nauw samenwerkten en dat Martinair zelf niet over een beveiligingsdienst beschikte, maar gebruik maakte van de diensten van KLM Security Services. Het hof achtte het (mede) in dat licht begrijpelijk dat KLM het belang van Martinair bij bekendmaking van deze informatie had laten prevaleren boven het belang van de sollicitant dat deze informatie niet bekend zou worden. Daarmee was volgens het Hof Amsterdam geen sprake van een onrechtmatige daad van KLM. Mijns inziens is niet ondenkbaar dat het hof tot een ander oordeel was gekomen als van die nauwe band tussen KLM en Martinair geen sprake was geweest. Niet valt in te zien dat KLM dan in dit kader zwaar (laat staan doorslaggevend) gewicht aan het belang van Martinair had behoren te hechten. Daarbij teken ik aan dat in deze zaak het goedwerkgeverschap in de verhouding met de uitzendkracht niet aan de orde was gesteld en ook geen rol speelde, omdat de uitzendkracht niet bij KLM in dienst was.

14 Zie voor een voorbeeld Ktr. Groningen 23 juli 1952, NJ 1952/307 waarbij sprake was van een getuigschrift dat was afgescheurd langs een geperforeerde lijn. Hierdoor kon de opvolgend werkgever zien dat de arbeidsovereenkomst niet met wederzijds goedvinden was geëindigd.

15 W.A. Zondag, *De dringende reden en het ontbreken van de verwijtbaarheid: wat te doen met het avasverweer?* in: Vrienden door Dik en dun, Kluwer 2011, p. 43. Zie ook de noot van Zondag bij HR 18 maart 2011, JAR 2011/108 (Waalwijk e.a./Wegener), waarin Zondag erop wijst dat de Hoge Raad bij uitleg van het schriftelijkheidsvereiste ex art. 7:613 BW – zijns inziens terecht – is voorbijgegaan aan de, volgens Zondag, op dat vlak inconsistente bedoeling van de wetgever.

16 A.E. Bles, *wet op de arbeidsovereenkomst*, Den Haag: Belinfante 1909, deel III, p. 396.

17 Van der Grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, bewerkt door W.H.A.C.M. Bouwens en R.A.A. Duk, Kluwer 2011, p. 231. Vanzelfsprekend is ook niet toegestaan het opzettelijk verstrekken door de werkgever van onjuiste inlichtingen die te gunstig zijn.

18 Rb. Zwolle 6 september 2000, JAR 2001/21.

19 Ktr. Amsterdam 15 augustus 2007, JAR 2007/273.

20 Hof Amsterdam 29 juni 2004, NJF 2004/579.

Dat ook het doen van mededelingen over de (ex-)werknemer, die op zichzelf juist zijn, wel degelijk als strijdig met het goedwerkgeverschap en/of onrechtmatig handelen kan worden aangemerkt, blijkt uit enkele uitspraken van meer recente datum. De Rechtbank Utrecht overwoog dat de enkele opmerking van de werkgever<sup>21</sup> richting de opvolgend werkgever dat in het verleden een integriteitsonderzoek naar de werknemster had plaatsgevonden, niet als een neutrale mededeling kon worden aangemerkt. Volgens de rechter kon immers de enkele wetenschap dat een integriteitsonderzoek is uitgevoerd de nieuwe werkgever reeds doen twijfelen over de integriteit van de betreffende kandidaat. De enkele verwijzing naar het plaatsvinden van het onderzoek werd daarmee strijdig met het goedwerkgeverschap bevonden.<sup>22</sup> In een vonnis van de Rechtbank Den Bosch werd het onverplicht bewerkstelligen dat de nieuwe werkgever te horen kreeg dat de werknemer in zijn vorige dienstverband "wegens onacceptabele gedragingen" was ontslagen, welke mededeling ertoe leidde dat geen arbeidsovereenkomst met de opvolgend werkgever tot stand kwam, de voormalige werkgever als onrechtmatige daad aangerekend.<sup>23</sup> Ook is interessant een uitspraak van het Hof 's-Gravenhage.<sup>24</sup> Hier was sprake van een werknemer die bij indiensttreding zijn nieuwe werkgever (X Holding) onjuiste informatie had verstrekt over de hoogte van een studieschuld bij zijn vorige werkgever (Kluwer), kennelijk met als doel op oneigenlijke wijze van X Holding een aanvullende lening te verkrijgen. Nadat Kluwer X Holding over de werkelijke (lagere) omvang van de studieschuld had geïnformeerd, ontsloeg X Holding de werknemer op staande voet, waarop de werknemer Kluwer aansprakelijk stelde op grond van art. 7:611 BW. Het hof liet in zijn arrest in het midden óf, maar nam veronderstellenderwijs wel aan dat Kluwer in strijd met het goedwerkgeverschap had gehandeld door de genoemde informatie aan X Holding te verstrekken. In plaats van deze vraag expliciet te beantwoorden, koos het hof voor een alternatieve (wat gekunsteld voorkomende) 'route' door de vordering van de werknemer op de schadeverdeling ex art. 6:101 BW te doen stranden. Door de schade die de werknemer had geleden op grond van de billijkheid alsnog voor de volle 100% voor zijn eigen rekening te brengen, gaf het hof er echter expliciet blijk van de werknemer zijn gedraging (het onjuist voorlichten van de nieuwe werkgever) zwaar aan te rekenen. Dit stond echter blijkbaar niet in de weg aan de ('veronderstellenderwijze') aanname van het hof dat het Kluwer op grond van goedwerkgeverschap niet vrijstond de opvolgend werkgever daarover in te lichten.

Opvallend is dat in de laatstgenoemde drie uitspraken dus geen opzettelijk onjuiste mededelingen over de werknemer aan de orde waren. Immers, de informatie waarmee de (voormalige) werkgever de opvolgend werkgever kenbaar had gemaakt was inhoudelijk juist. Niettemin werd het doen van de betreffende mededelingen als strijdig met het goedwerkgeverschap en/of onrechtmatig handelen aangemerkt, blijkbaar vanuit de gedachte dat ook deze 'neutrale' mededelingen de werknemer in dit verband schade konden toebrengen. Deze rechtspraak is dus in lijn met de aanname dat het de werkgever in beginsel niet vrijstaat informatie over zijn voormalige werknemer aan de nieuwe (kandidaat-)werkgever te verstrekken, zelfs niet als die informatie feitelijk juist is. Ook het verstrekken van juiste informatie aan de opvolgend werkgever kan de werknemer immers in zijn belangen schaden.

*Conclusie: werkgever, breng informatie over je werknemer niet naar buiten*

Ik kom daarmee tot de conclusie dat het de werkgever in beginsel niet vrijstaat de opvolgend werkgever informatie te verstrekken over zijn werknemer als dit informatie betreft die de werknemer potentieel schade kan berokkenen. Dit zal slechts anders zijn indien de werknemer de werkgever expliciet heeft verzocht zodanige informatie te verstrekken (een referentie te verstrekken) en/of hem daarvoor toestemming heeft gegeven en/of daarover afspraken met de werkgever heeft gemaakt. Uiteraard zal de verstrekte informatie in lijn met de gemaakte afspraken en de waarheid moeten zijn. Ik sluit mij daarmee aan bij de reeds genoemde gedachte dat iedere bijzonderheid waarvan openbaarmaking de werknemer kan schaden per definitie vertrouwelijk is en dus, zowel tijdens als afloop van het dienstverband, uit hoofde van goedwerkgeverschap door de werkgever geheim moet worden gehouden. Met dit uitgangspunt wordt mijns inziens recht gedaan aan de kwetsbare positie die de ex-werknemer in de sollicitatiefase (maar ook daarna) ten opzichte van zijn (ex-)werkgever inneemt.

21 In deze zaak was de werknemster ten tijde van het verstrekken van de informatie nog in dienst bij de werkgever en werd expliciet om die reden bij het goedwerkgeverschap aangeknoopt (r.o. 4.10). Mijns inziens had dit, gelet op de postcontractuele werking van het goedwerkgeverschap, ook gekund indien de arbeidsovereenkomst op het moment van het doen van de mededelingen reeds was geëindigd. De uitkomst van deze zaak had in dat geval niet anders behoren te zijn.

22 Rb. Utrecht 1 februari 2012, RAR 2012/95.

23 Rb. Oost-Brabant zp 's-Hertogenbosch 13 november 2013, JAR 2014/10.

24 Hof 's-Gravenhage 16 februari 2007, JAR 2007/125.