

INHOUD

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Informatie en: documenteren, mededelen, zich vergewissen, onderzoeken, waarschuwen, controleren, toezien | 11 |
| 1.1 | Populariteit | 11 |
| | Thema 1 Op non-actiefstelling | 11 |
| | Thema 2 Arbeidsongevallen en gevaarlijke stoffen | 12 |
| | Thema 3 Deeltijdwerk | 13 |
| | Thema 4 Arbeidsongeschikte werknemer | 13 |
| | Thema 5 Wijziging van de arbeidsovereenkomst | 13 |
| | Xella | 13 |
| 1.2 | Divers beeld | 14 |
| 1.3 | Voor het arbeidsrecht relevante verhoudingen en ontwikkelingen | 16 |
| 1.4 | Geen wet, maar beleid | 17 |
| | 1.4.1 Arbeidsmigranten | 17 |
| | 1.4.2 Hoogopgeleide vluchtelingen | 18 |
| | 1.4.3 Klokkeluiders | 19 |
| | 1.4.4 Mix van wetgeving en informatiebeleid: seksuele gerichtheid | 20 |
| | 1.4.5 Goed-werknemerschap en betaald ouderschapsverlof | 21 |
| | 1.4.6 Aanpak schijnconstructies | 22 |
| | 1.4.7 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag | 22 |
| | 1.4.8 Alcohol, drugs en medicijnenbeleid. | 23 |
| | 1.4.9 Niet-discriminerende algoritmes | 23 |
| | 1.4.10 Opdrachtnemers | 24 |
| | 1.4.11 Arbeidsuitbuiting | 24 |
| | 1.4.12 Wet werken waar je wilt | 25 |
| | 1.4.13 Genderdiversiteit | 25 |
| | 1.4.14 Gegevensverwerking door samenwerkingsverbanden | 26 |
| | 1.4.15 Seksuele intimidatie | 28 |
| | 1.4.16 Werknemers zonder pensioenopbouw ('witte werknemers') | 29 |
| | 1.4.17 Zwijgbedingen | 29 |
| | 1.4.18 Nadere beloningsmaatregelen | 30 |
| | 1.4.19 Maatschappelijk verantwoord ondernemen | 30 |
| | 1.4.20 Ongewenste overnames | 30 |
| | 1.4.21 Malafide werknemers | 31 |

| | | |
|--------|---|----|
| 1.4.22 | Aandelenopties | 32 |
| 1.4.23 | voltijdbonus | 32 |
| 1.4.24 | Hybride werken | 32 |
| 1.5 | Goed-werkgeverschap en informatie(plicht): waarom dit onderwerp? Leidt het tot een andere invulling en gebruik van goed-werkgeverschap? | 33 |
| 1.6 | Wijziging in de vage norm | 35 |
| 1.7 | Informatie in soorten en maten | 36 |
| 1.8 | Een lijn? | 38 |
| 1.9 | Verbintenisrechtelijke mededelingsplichten, onderzoeksplichten en informatieplichten | 39 |
| 1.10 | Onderscheid tussen mededelings- en informatieplicht | 41 |
| 1.11 | Duidelijkheid en ondubbelzinnigheid | 42 |
| 1.12 | Bedenktermijn | 46 |
| 1.13 | Vergewisplicht, bedenktijd en duidelijk en ondubbelzinnig | 47 |
| 1.14 | Bedenktermijn en informatie | 47 |
| 1.15 | Sterk en streng: de waarschuwingsplicht | 52 |
| 1.16 | Invulling van de waarschuwingsplicht: een controle- ofwel toezichtplicht | 53 |
| 1.17 | Zorgplicht, waarschuwingsplicht | 54 |
| 1.18 | Tussensamenvatting | 57 |
| 1.19 | Informatie en overgang van onderneming | 57 |
| 1.20 | Gaat informatieplicht inmiddels verder? | 60 |
| 1.21 | De informatie op grond van artikel 35b WOR | 65 |
| 1.22 | Geheimhouding | 66 |
| 1.23 | Informatie en pensioen | 66 |
| 1.24 | Informatieplicht bij pensioen: is er verschil tussen wezenlijk en essentieel? | 67 |
| 1.24.1 | Achtergrond Richtlijnen 92/96 EEG en 2003/41/EG: wezenlijke informatieplicht, deugdelijke informatie | 67 |
| 1.24.2 | Deugdelijke informatie | 68 |
| 1.24.3 | Wederom: deelnemer/pensioenuitvoerder | 68 |
| 1.24.4 | Essentieel dat deelnemers goed geïnformeerd worden | 68 |
| 1.24.5 | Werkgever-werknemer-fonds | 69 |
| 1.24.6 | Zorgplicht voor pensioenfonds | 69 |
| 1.24.7 | Werkgever en informatie over pensioen | 70 |
| 1.25 | Grindacc en PMT (collectieve waardeoverdracht) | 71 |
| 1.25.1 | Informatie en goed-werkgeverschap in pensioenkwesities | 71 |
| 1.25.2 | De verwijzing naar overgang van onderneming | 73 |
| 1.25.3 | De verwijzing naar pensioen | 74 |
| 1.26 | Samen optrekken | 74 |
| 1.27 | Waarschuwen | 75 |
| 1.28 | Informatie bij collectieve waardeoverdracht | 76 |
| 1.28.1 | Info door werkgever of fonds? | 77 |
| 1.28.2 | Te veel informatie en te moeilijke informatie | 78 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 1.29 | Overgang van onderneming en pensioen: en hoe nu verder? | 83 |
| 1.30 | Informatie over de wezenlijke elementen van de arbeidsovereenkomst (of arbeidsverhouding) | 83 |
| 1.30.1 | Informatie? | 84 |
| 1.30.2 | Onderschat belang voor de arbeidsovereenkomst? | 85 |
| 1.30.3 | Fiche twee uit drie fiches | 85 |
| 1.30.4 | Verandering op tien punten | 86 |
| 1.30.5 | Tekortschietende implementatie? | 87 |
| 1.30.6 | Belang voor werknemer | 88 |
| 1.31 | Informatieverplichting werkgever over scholing en opleiding | 88 |
| 1.31.1 | Studiekostenbedingen | 89 |
| 1.31.2 | De uiteenzetting van consequenties | 89 |
| 1.32 | Herplaatsing en informatie | 90 |
| 1.32.1 | Informatie en zorgvuldigheid | 91 |
| 1.33 | De vele draden... | 92 |
| 1.33.1 | Onderzoeksplicht | 92 |
| 1.33.2 | De algemene en de bijzondere zorgplicht | 93 |
| 1.33.3 | Waarschuwingsplicht en controleplicht | 93 |
| 1.33.4 | Zorgvuldigheid | 94 |
| 1.34 | Autonome vorm | 94 |
| 1.35 | Anastomose: uitbreiding functie goed werkgeverschap | 95 |
| 1.36 | Rode draad | 97 |
| 1.36.1 | Terug naar het begin | 97 |
| 1.37 | Schrik om het hart? | 99 |
| 1.38 | Handhaving en sanctionering: goed-werkgeverschap tandoos? | 105 |
| 1.39 | Studiekostenbeding en sanctie | 106 |
| 1.40 | Versterkt handhavingmechanisme: het gunstige vermoeden | 107 |
| 1.41 | De gevolgen van het niet informeren van het pensioenfonds | 109 |
| 1.42 | Verdergaande 'sancties' bij tekortkoming (strijd met goed-werkgeverschap) | 110 |
| 2 | Enige aspecten van goed-werknemerschap | 117 |
| 2.1 | Wat is de band tussen goed-werkgeverschap en goed-werknemerschap enerzijds en informatie anderzijds? | 117 |
| 2.2 | Informatie en goed-werknemerschap | 118 |
| 2.2.1 | Verzwijging antecedenten | 118 |
| 2.2.2 | Verzwijging medische beperkingen | 119 |
| 2.3 | Zwijgbedingen | 120 |
| 2.4 | Geheimhouding | 121 |
| 2.5 | Positieve informatieplicht van de werknemer | 123 |
| 2.6 | Integriteit | 123 |
| 2.6.1 | Overheidswerknemer | 123 |
| 2.6.2 | Integritisme | 124 |
| 2.6.3 | Witwassen | 125 |
| 2.6.4 | Cybercriminaliteit | 125 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 2.7 | Nevenwerkzaamheden | 126 |
| 2.8 | Loyaliteit | 127 |
| 2.8.1 | Equity theory | 128 |
| 2.8.2 | Goed-werkgeverschap ex artikel 7:611 BW en human resource management (HRM) | 129 |
| 2.8.3 | High involvement | 129 |
| 2.8.4 | Duurzaam HRM | 130 |
| 2.8.5 | Contextually-based HRM | 130 |
| 2.8.6 | Integratie artikel 7:611 BW en HRM-concepten? | 131 |
| 2.8.7 | Differentiatie | 131 |
| 2.8.8 | Nog even: loyaliteit | 132 |
| 2.9 | Soms wordt een scherpere invulling van het goed werknemerschap voorgesteld: meldingsplicht werknemer | 133 |
| 2.10 | Goed-werkgeverschap per bedrijf, per werkgever | 134 |
| 2.11 | De gemiddelde werknemer | 134 |
| 2.12 | Conclusie | 135 |
| 3 | Schadevergoeding voor, bij en na ontslag | 137 |
| 3.1 | Versterkt handhavingsmechanisme: het gunstige vermoeden | 137 |
| 3.2 | Na en bij ontslag | 140 |
| 3.3 | Sinds 2015 een drietal ontwikkelingen | 141 |
| 3.4 | Ontslagstelsel binnen de WWZ een exclusieve route? | 142 |
| 3.5 | Wettelijk stelsel van de WWZ staat in de weg aan vergoeding op grond van goed-werkgeverschap? | 143 |
| 3.6 | De WAB (Wet arbeidsmarkt in balans) | 145 |
| 3.7 | Schending van goed-werkgeverschap | 146 |
| 3.8 | Schadevergoeding vanwege wanprestatie | 147 |
| 3.9 | Ook nu nog? Veranderingen in de WWZ | 148 |
| 3.10 | Zitten ook in het nieuwe ontslagrecht elementen van (niet) goed-werkgeverschap verborgen? | 149 |
| 3.10.1 | Sagel | 150 |
| 3.10.2 | Castermans en Erkens | 150 |
| 3.11 | Commentaar op standpunten Castermans en Erkens | 155 |
| 3.11.1 | Volgorde van bespreking | 155 |
| 3.11.2 | De voorbeelden van Huydecoper | 155 |
| 3.12 | Baijings en de achtergrond | 156 |
| 3.13 | Wat is er, voor de toepassing van de <i>Baijings</i> -leer, veranderd sinds de invoering van de WWZ? | 157 |
| 3.14 | De Hoge Raad en artikel 7:611 BW en de ernst van de tekortkoming | 158 |
| 3.15 | Te breed uitwaaiend | 159 |
| 3.16 | Vijftig jaar geleden... | 159 |
| 3.17 | Conclusie tussentijds | 162 |
| 3.18 | Ontbinding en wanprestatie ingevolge artikel 7:686 BW | 163 |

| | | |
|------|---|------------|
| 3.19 | Vordering tot schadevergoeding: rekening houden met belang werkgever | 165 |
| 3.20 | Verlies uit de dienstbetrekking een aparte grond? | 165 |
| 3.21 | Wie durft? | 167 |
| | Trefwoordenregister | 171 |
| | De Bakelsreeks | 175 |