

STELLINGEN

behorende bij het proefschrift *Opvolgend werkgeverschap*

van Steven Palm

1. Opvolgend werkgeverschap is een vorm van vereenzelviging en niet vergelijkbaar met rechtsopvolging zoals een overgang van onderneming ex artikel 7:662 en verder Burgerlijk Wetboek.
2. De argumenten voor anciënniteitsafhankelijke werknemersbescherming overtuigen niet. De wetgever moet kiezen voor een anciënniteitvrije(re) vorm van werknemersbescherming.
3. Opvolgend werkgeverschap houdt verband met het behoud van anciënniteit en is een noodzakelijk instrument zolang anciënniteit als maatstaf voor werknemersbescherming wordt gebruikt.
4. De huidige varianten van opvolgend werkgeverschap lopen qua criteria uiteen en moeten worden vervangen door één uniforme toets. Van opvolgend werkgeverschap zou – onder deze uniforme toets – sprake moeten zijn, indien (i) de werknemer na de werkgeverswissel in redelijkheid kan worden geacht voor dezelfde arbeidsorganisatie werkzaam te zijn gebleven en/of (ii) de werkgeverswissel in een concreet geval kan worden aangemerkt als evident misbruik van het identiteitsverschil door de werkgever(s).
5. Artikel 7:667 lid 4 Burgerlijk Wetboek (de ‘Ragelie-regel’) is binnen het huidige systeem van ontslagbescherming zinloos en moet worden afgeschaft.
6. De in het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans opgenomen aanvullende ontslagvergoeding van maximaal de helft van de transitievergoeding in geval van een ontslag op basis van de nieuwe grond (de ‘combinatiegrond’) maakt het systeem van ontslagbescherming (nog) inconsistent(er).

7. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid waarschuwt de regering vooral 'geen overspannen verwachtingen te koesteren over de algemene trainbaarheid van niet-cognitieve vermogens', het zogeheten 'doenvermogen' van het individu (WRR-rapport nummer 97 Weten is nog geen doen). De beperkte trainbaarheid van het doenvermogen moet ook bij verbetertrajecten voor werknemers een prominentere rol spelen.
8. 'Schijnzelfstandigheid' houdt lang niet in alle gevallen verband met de definitie van de arbeidsovereenkomst in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek, maar met de naleving van de wet.
9. De sinds september 2018 in Rotterdam bestaande mogelijkheid om een civiel geschil aan de 'regelrechter' voor te leggen neemt veel bezwaren tegen de preventieve ontslagtoets weg.
10. Onderzoek naar de grondslagen van het arbeidsrecht is niet mogelijk vanuit een strikt rechtspositivistisch perspectief.
11. Op anciënniteit gebaseerde bescherming is niet rechtvaardig, bescherming op basis van leeftijd wel.