

STELLINGEN

behorende bij het proefschrift

Opzet en bewuste roekeloosheid in het arbeidsrecht en het privaatrecht **van B. Schouten**

1. Het oordeel van de Hoge Raad in het arrest *Morsink/Nebem*¹ dat de wijziging in artikel 7:658 BW van 'grove schuld' naar 'opzet of bewuste roekeloosheid' gepaard ging met een 'scherpere begrenzing' van het eigenschuldverweer, kan niet worden teruggevoerd op de parlementaire geschiedenis. Hetzelfde geldt voor het vereiste van 'daadwerkelijke bewustheid' dat de Hoge Raad in het arrest *Pollemans/Hoondert* heeft geïntroduceerd.
2. Anders dan bij het begrip 'aan opzet grenzende roekeloosheid' uit het verkeersaansprakelijkheidsrecht vereist 'bewuste roekeloosheid' volgens de huidige arbeidsrechtelijke uitleg van de Hoge Raad 'daadwerkelijke bewustheid', waardoor objectivering of toerekening van bewustheid niet mogelijk is.
3. De dekkingsgraad van de 'behoorlijke verzekering' voor schade in het verkeer waarvoor de werkgever op grond van artikel 7:611 BW moet zorgdragen, wordt niet begrensd door opzet of bewuste roekeloosheid, maar door opzet of roekeloosheid als bedoeld in artikel 7:952 BW.
4. Hoewel het criterium 'ernstig verwijt' in het kader van bestuurdersaansprakelijkheid zijn oorsprong lijkt te hebben in het arbeidsrecht, is inmiddels duidelijk dat dit begrip een geheel eigen betekenis heeft, die alleen in de ondernemingsrechtelijke context relevant is.
5. Een model waarin open verwijtbaarheidsnormen worden gebruikt, verdient de voorkeur boven een model waarin gebruik wordt gemaakt van schuldbegrippen met een vastomlijnde betekenis.

¹ HR 27 maart 1992, *NJ* 1992, 496, m.nt. Stein (*Nebem/Morsink*).

6. De COVID-19 pandemie heeft aangetoond hoe kwetsbaar flexibele arbeidskrachten onder de huidige omstandigheden zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt, met name bij een snelle omslag van de economische omstandigheden. De tijd is rijp voor een fundamentele wijziging van de regulering van werk, aan de hand van maatregelen die een duidelijk met elkaar samenhangend, intern consistent geheel vormen en niet tegen elkaar inwerken.²
7. De wijze waarop de nationale rechter de wet in de (arbeidsrecht)praktijk richtlijnconform interpreteert, leidt er in sommige gevallen toe dat de betekenis van de wettekst wordt opgerekt of vervormd op een wijze die doet denken aan Orwelliaanse 'doublethink'.³
8. Hoewel er verschillende methoden van wetsuitleg zijn, die in theorie niet in hiërarchie voor elkaar onderdoen, is niet duidelijk waarom de Hoge Raad in het ene geval kiest voor een wetshistorische of teleologische methode en in het andere geval voor een wetssystematische methode.
9. Het heeft weinig zin om discriminatie (op de arbeidsmarkt) te bestrijden met morele argumenten of met verdergaande rechtsbescherming. Discriminatie is een – weliswaar onwenselijk – sociaal psychologisch fenomeen, dat onlosmakelijk met de menselijke samenleving verbonden is. Een betere manier om het fenomeen te bestrijden is de maatschappelijke omstandigheden die de kans op discriminatie vergroten (zoals sociale en economische ongelijkheid en segregatie) weg te nemen.
10. Het recht dat de rechter moet spreken, is niet altijd gelijk aan de rechtvaardigheid die hij zou wensen. Toch blijft het noodzakelijk om recht en rechtvaardigheid van elkaar te onderscheiden.
11. Het schrijven van een proefschrift is als het bouwen van een IKEA-stapelbed zonder handleiding en zonder te weten dat het een stapelbed moet worden.

² Ontleend aan het Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk van 23 januari 2020, *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*, p. 62.

³ Ontleend aan het boek *1984* van George Orwell. Enkele voorbeelden ter illustratie: HR 5 april 2013, *JAR* 2013/125, m.nt. Beltzer (Albron/Roest) en HR 14 april 2017, *JAR* 2017/136, m.nt. Laagland (zpz'er/Focus on Human B.V.).