Boekbespreking

G.C. Boot, *Arbeidsrechtelijke bescherming*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2005 (405 pagina's), ISBN 90 12 10709 1

Inleiding en probleemstelling

Op 27 januari jl. promoveerde G.C. Boot aan de Universiteit Leiden op een dissertatie met als titel 'Arbeidsrechtelijke bescherming'. Promotor was G.J.J. Heerma van Voss, de overige commissieleden waren A.F.M. Brenninkmeijer, L.C.J. Sprengers, T. van Peijpe en J.M. van Slooten, van wie laatstgenoemde als referent optrad.

Arbeidsrecht is beschermingsrecht. Boots dissertatie is geen loutere analyse van arbeidsrecht als beschermingsrecht: daarvoor bestaan immers reeds verschillende handboeken. Boot beoogt voor verschillende groepen werkenden weer te geven hoe hun bescherming is geregeld. Hij onderscheidt zes groepen: werkenden met een zwakke maatschappelijke positie (zoals oproepkrachten en thuiswerkers, maar ook laaggeschoolde werknemers), 'gewone' werknemers, hoogbetaalde werknemers, statutaire directeuren en opdrachtnemers, waarbij de laatste groep uiteenvalt in afhankelijke en onafhankelijke opdrachtnemers. Bij elk van deze groepen onderzoekt Boot hoe zij worden beschermd op de vijf deelterreinen loon, ontslag, arbeidsomstandigheden, aansprakelijkheden en arbeidstijden. Boot beperkt zich niet tot een analyse van de bescherming die deze groepen ten deel valt. Hij beoogt tevens de vraag te beantwoorden op welke bescherming deze zes groepen aanspraak zouden moeten kunnen maken, in het licht van de achtergrond van de regelingen op voornoemde vijf deelterreinen.

De aanleiding voor Boots onderzoek is te vinden op p. 15 en 16. Hij stelt vast dat het arbeidsrecht enerzijds geldt voor groepen werkenden die voor zichzelf kunnen opkomen – denk aan statutaire directeuren van beursgenoteerde ondernemingen ten aanzien van wie de Commissie Tabaksblat heeft voorgesteld de bescherming van Titel 10 van Boek 7 BW af te schaffen – of die geen behoefte hebben aan arbeidsrechtelijke bescherming (Boot noemt de ZZP'er als voorbeeld en wijst op de onduidelijke 'wezen-voor-schijn'-rechtspraak), terwijl anderzijds groepen werkenden bestaan die ongelijkheidscompensatie ten opzichte van de wederpartij behoeven, doch zijn uitgesloten van (grote delen van) arbeidsrechtelijke regelingen. Boots probleemstelling raakt aan een van de fundamenten, zo niet hét fundament van het arbeidsrecht. Boot haalt zichzelf hiermee nogal wat op de hals, hetgeen hij zelf ook inziet (p. 20).

Zes groepen werkenden

Zoals gezegd onderscheidt Boot zes groepen werkenden. Ik denk dat het onderscheid redelijk valide is, al had ik er zelf de aannemer van werk bijgezet, nu niet valt in te zien waarom een verhandeling over het (gewenste) niveau van bescherming ten aanzien van deze werker niet nodig zou zijn. Zoals gebruikelijk is bij onderscheidingen die een subjectief element in zich dragen, kan men vraagtekens zetten bij de afbakening tussen de verschillende groepen. Zo vind ik Boots grens van vijfmaal het minimumloon als onderscheid tussen hoogbetaalde en andere werknemers, onvoldoende gefundeerd. Boot probeert een fundering te geven, door erop te wijzen dat dit bedrag ongeveer (het gaat niet om vijf, maar om 4,5 keer het minimumloon) overeenkomt met de middelste trede van de hoogste loonschalen van CAO's die hij heeft onderzocht. Zo resteert een groep die circa 1,8% van alle werknemers omvat, hetgeen volgens Boot goed overeenkomt 'met het uitzonderingskarakter van deze groep'. Het gaat Boot, meen ik, vooral om dit laatste argument. Boot beroept zich ter onderbouwing van zijn grens immers tevens op CAO-

regelingen, maar een grens van driemaal het minimumloon, zoals Duk in 1996 eens voorstelde, zou dan evenzeer verdedigbaar zijn, nu deze grens is te baseren op de vakantiebijslagregeling, net zozeer als men zou kunnen aansluiten bij het maximumdagloon op jaarbasis. Duks idee spreekt Boot niet aan. Zijn idee volgen betekent volgens Boot immers 'dat aan de hoogbetaalde werknemers een ten opzichte van gewone werknemers andere rechtspositie wordt toegekend, terwijl de CAO-partijen expliciet zijn overeengekomen een groot deel van deze groep werknemer onder de werking van de CAO en daarmee minimaal onder de reguliere bescherming van het arbeidsrecht te laten vallen. Een dergelijk voorstel van mijn kant zou een (te) grote verstoring van de rechtspositie van die grote groep werknemers betekenen' (p. 31). Die uitleg overtuigt mij niet. Ook de door Boot getrokken grens tussen afhankelijke en onafhankelijke opdrachtnemers is voor betwisting vatbaar. De eerste is de persoon die gedurende drie maanden niet meer dan drie opdrachtgevers heeft en bij deze opdrachtgever(s?, Boot gebruikt het enkelvoud op p. 33) niet meer verdient dan tweemaal het minimumloon. Wat de loonhoogte als onderscheidend criterium betreft bestaat een verschil met het onderscheid dat Boot aanbrengt tussen hoogbetaalde en andere werknemers. Waarom is dat? Is het bij werknemers te maken onderscheid minder urgent (slechts 1,8% hoeft buiten de reguliere bescherming te vallen) dan bij opdrachtnemers, welke groep veel diffuser is en waar de groep onafhankelijken – hoe ook gedefinieerd – groter is? Dat zou mij een aanvaardbare redenering lijken, maar Boot spreekt haar niet uit.

De werkende in het civiele recht

Na het eerste deel ('Algemeen') volgt een tweede deel, getiteld 'Arbeid in het Burgerlijk Wetboek'. In vijf hoofdstukken behandelt Boot achtereenvolgens de Wet op de arbeidsovereenkomst van 1907, de wetgeschiedenis van het huidige Titel 10 van Boek 7 van het BW, de overeenkomst van opdracht, de positie van de statutaire directeur en de arbeidsovereenkomst en overeenkomst van opdracht volgens de Hoge Raad. Het deel is goeddeels een beschrijving en een analyse. Enkele onderdelen zal ik eruit lichten en van commentaar voorzien.

Boot stelt op p. 49 vast dat de gezagsverhouding geen doel op zichzelf is, maar noodzakelijk was voor de arbeidsovereenkomst, omdat de werkgever het economisch risico loopt (van een ondeugdelijk product van de werknemer) terwijl de aannemer van werk dat risico zelf draagt. Bij de laatste is daarom geen gezagsverhouding nodig. Boot wijst erop dat deze achtergrond in latere literatuur, rechtspraak en wetgeving nogal veronachtzaamd is. Dat lijkt mij een juiste constatering, al werkt Boot niet direct uit in hoeverre deze veronachtzaming onwenselijke gevolgen heeft gehad in diezelfde literatuur, rechtspraak en wetgeving. In de conclusie zal de aap uit de mouw komen, als Boot de gezagsverhouding een beduidend geringere rol laat spelen bij het onderscheid tussen de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht. Deze geringere rol is te aanvaarden, nu Boot een zeer lange aanloop gebruikt om te concluderen dat de gezagsverhouding als criterium niet voldoet.

Voor mij was het opmerkelijk te constateren dat de driemaandentermijn van het rechtsvermoeden van art. 7:610a BW niet voortvloeit uit rechtspraak. Voor 1999 werd na langere referteperiodes volgens Boot steevast geconcludeerd dat geen arbeidsovereenkomst, maar een overeenkomst van opdracht bestond. Sinds 1999 is het aantal uitspraken over het rechtsvermoeden zeer gering; ook in situaties waarin er een beroep op kon worden gedaan, is dat verzuimd, en dat terwijl een beroep op het rechtsvermoeden de werkende juist een sterkere bewijspositie geeft. Boot concludeert daarom terecht dat het artikel niet het beoogde doel lijkt te bereiken: een versterking van de positie van de werkende die onduidelijkheid heeft over zijn rechtspositie.

Bekend is dat de regeling van de overeenkomst van opdracht in Titel 7 van Boek 7 BW zeer liberaal en marginaal van opzet is. Zowel de 'afhankelijke' als de 'onafhankelijke' opdrachtnemer valt eronder. Boot acht dit ongewenst en trekt daarbij een vergelijking met de handelsagent. De regeling over de handelsagent is een species van die van de overeenkomst van opdracht, maar de handelsagent wordt veel beter beschermd; zijn bescherming heeft trekken van die van de werknemer. Boot vraagt zich af of meer differentiatie in de overeenkomst van opdracht gewenst zou zijn. Ik ben met Boot geneigd die vraag bevestigend te beantwoorden. Sommige opdrachtnemers bevinden zich in een minstens zo afhankelijke positie van de opdrachtgever als de handelsagent zich ten opzichte van zijn principaal bevindt. In die situatie is er alle reden de beschermingsregimes van beiden gelijker te trekken.

De behandeling van de statutaire directeur in het vijfde hoofdstuk – Boots vierde categorie – valt tegen. Dat ligt enerzijds aan de soms onduidelijke redeneringen. Als Boot stelt dat de arbeidsrechtelijke bescherming van de statutaire directeur overdreven betuttelend is (p. 80), is dat dan zijn eigen opvatting of die van de wetgever, wiens opvatting in dezelfde paragraaf wordt behandeld? Op p. 82 gebruikt Boot een vreemde redenering om tot de conclusie geraken dat een overeenkomst sui generis geen optie is om de relatie tussen de statutaire directeur en de vennootschap vorm te geven: indien de directeur geen arbeidsovereenkomst zou mogen hebben, blijft volgens Boot slechts de overeenkomst van opdracht als mogelijkheid over, aangezien deze overeenkomst een restkarakter heeft. Dat restkarakter betwist ik niet, wel betwist ik dat een overeenkomst sui generis niet te construeren zou zijn (waarbij ik hier afzie van een verhandeling over de wenselijkheid daarvan). Op p. 83 stelt Boot dat 'niemand zal ontkennen dat de directeur niet in staat zou die consequenties te overzien', waarmee Boot doelt op het overzien van de rechtsgevolgen van het tekenen van een contract. Het onjuiste gebruik van de dubbele ontkenning daargelaten: Boot gaat in mijn optiek te weinig de discussie aan met de toch ruim aanwezige opvattingen in de literatuur op dit terrein. Dat laatste euvel doet zich tevens voor bij hoofdstuk 12 (een hoofdstuk van nog geen anderhalve bladzijde), waar Boot de statutaire directeur in het socialezekerheidsrecht behandelt. Wat mij betreft had Boot de statutaire directeur uit zijn proefschrift kunnen laten, nu hij hem te beperkt behandelt.

Het zesde hoofdstuk biedt een vanuit de vraagstelling bezien misschien wat lang overzicht van uitspraken van de Hoge Raad over de definitie van de arbeidsovereenkomst. Om verwarring te voorkomen wijs ik er op dat mevrouw Van der Vlies bij tijd en wijle door Boot 'de (?) Zuster De Vries' wordt genoemd (zie bijvoorbeeld p. 108 en p. 190). Ik deel Boots conclusie dat de Hoge Raad weinig consistent lijkt en dat de maatschappelijke positie van de werkende in de praktijk van groot belang is voor het antwoord op de vraag of deze werkende op basis van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht werkt.

De werkende in het socialezekerheidsrecht

Het derde deel, de hoofdstukken 8 tot en met 14, behandelt de verzekerden in het socialezekerheidsrecht. Deze laatste term wordt door Boot helaas op zes verschillende wijzen gespeld, hetgeen de tekst ontsiert. Ook in dit deel besteedt Boot erg veel aandacht aan de totstandkoming van de regelingen, net zoals hij dat in het tweede deel heeft gedaan. Daarbij illustreert hij telkens wie om welke reden – voor zover die reden te achterhalen is – onder de kring van verzekerden is gebracht. Zoals Fluit in zijn proefschrift (2001) heeft laten zien, is het moeilijk een duidelijke, consistente lijn in de gedachtegang van de wetgever op dit terrein te vinden. Overigens behandelt Boot veel meer dan slechts de kring van verzekerden, en de vraag is of dat nodig is. Boot beperkt zich niet tot de formele wetgever: de beleidsregels van fiscus en UWV komen aan bod en interessant zijn de door Boot beschreven brancheafspraken. Door Boots nadruk op de achtergrond van de regelingen is er ook hier

weinig ruimte voor discussie. Curieus is zijn stelling op p. 147 dat juist bij arbeidsongeschiktheidswetten voor de wetgever de grootste keuzevrijheid bestaat '(kleine) zelfstandigen en andere niet-werknemers wel of niet onder het bereik van een aan het laatste inkomen gerelateerde verzekering te brengen.' Ik begrijp die stelling niet. Wat is er onmogelijk aan het uitbereiden van de kring van de verzekerden in de WW?

Het geringe belang dat in het socialezekerheidsrecht aan de partijbedoeling wordt toegekend vloeit volgens Boot voort uit de angst voor misbruik van de regelingen, terwijl een dergelijk misbruik niet is aangetoond bij de op basis van Lisv-convenanten afgegeven bindende zelfstandigheidsverklaringen door de bedrijfsverenigingen. En dergelijk vasthouden aan de mogelijkheid tot controle doet me denken aan de verwijtbaarheidstoets aan de poort van de WW en aan het BBA: ook beide regelingen die in de praktijk niet de zeeffunctie vervullen die de wetgever voor ogen heeft en die eerder arbeidsmarktbelemmerend dan –bevorderend werken.

Bescherming aan de hand van vijf onderwerpen

Het vierde deel bevat een verhandeling over de vijf specifieke deelterreinen die Boot in zijn eerste deel aankondigde. Het socialezekerheidsrecht keert niet terug; Boot behandelt onderwerpen die de kern van de bescherming van het arbeidsrecht in enge zin vormen: veiligheid, arbeidstijden, aansprakelijkheid, loon en ontslag. Boots pogingen te verklaren waarom hij andere niet behandelt overtuigen niet altijd. Dat Boot de artikelen 7:655 (informatieplicht) en 656 (getuigschrift) BW niet behandelt, vloeit volgens mij simpelweg voort uit het feit dat deze artikelen niet tot die kern behoren. Daar zullen weinigen over twisten. Nu is de redengeving echter dat het eerste artikel voortvloeit uit internationale verplichtingen en het tweede artikel niet tot veel problemen leidt. Art. 7:659 BW (persoonlijke arbeidsverrichting) wordt evenmin behandeld, hoewel dat artikel mijns inziens juist van groot belang is. Bij art. 7:660 BW geeft Boot als reden: 'Dit recht vloeit voort uit de aard van de arbeidsovereenkomst, namelijk het kunnen geven van opdrachten aan de werknemer. Tegenover de opdrachtnemer geldt echter ook een aanwijzingsbevoegdheid.' Let wel: dit is de reden waarom het artikel níét wordt behandeld. Als ik het goed heb, zou het juist interessant zijn te bekijken wat de reikwijdte van art. 7:660 BW is ten opzichte van het algemene ondergeschiktheidscriterium uit art. 7:610 BW en de instructiebevoegdheid bij de overeenkomst van opdracht. Ten slotte: de artikelen 7:662 e.v. BW worden niet behandeld, omdat daar vooral de vraag van belang is wie als werknemer kan worden beschouwd. Ook hier heeft mijns inziens te gelden dat de reden die Boot voor het niet behandelen geeft zijn beslissing niet kan dragen.

Nadat Boot in hoofdstuk 16 de bepalingen met betrekking tot loon heeft behandeld, is in hoofdstuk 17 de ontslagbescherming onderwerp van onderzoek. Boeiend is de behandeling van het ontslagrecht bij de overeenkomst van opdracht, waarbij Boot wijst op een aantal maatschappelijk onwenselijke consequenties van de liberale regeling (p. 240-241). Vooral het feit dat de (sterke) opdrachtgever beter lijkt te worden beschermd dan de (zwakke) opdrachtnemer vindt in Boots ogen geen genade. Ik denk dat hij daar een overtuigende stelling inneemt. Minder overtuigend is hoofdstuk 18 ('Het waarom van de ontslagbescherming van werknemers'). Boot stapt hier naar mijn smaak erg snel en vrijwel zonder enige discussie naar de ontslagvergoeding als basis van de ontslagbescherming. Zijn stelling dat die vergoeding de basis vormt wordt ook gelogenstraft door de daarna door hem behandelde nota's en wetsvoorstellen. Hierdoor krijgen de volgende dertig (!) pagina's waarin hij die grondslag poogt te vinden iets gewrongens. Het is een geschikt stuk voor een artikel (zo weerspreekt hij op p. 255 vakkundig Barendrecht die in het beschermen en stimuleren van relatiespecifieke investeringen een grondslag voor ontslagvergoedingen ziet), maar zonder nadere uitleg past het stuk hier niet goed. Nu Boot het nu eenmaal heeft

opgeschreven, veroorloof ik mij enkele aanmerkingen bij zijn stuk: op p. 249 is sprake van ongelijkheidscompensatie waar Boot gelijkheidscompensatie schrijft. Hij verwijst naar Damsteeg (die in werkelijkheid Damsteegt heet) die in haar proefschrift stelt dat ook de bekende Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters als grondslag voor de ontslagvergoeding ex art. 7:685 BW ongelijkheidscompensatie noemen. Boot stelt dat die grond in de aanbevelingen juist ontbreekt, maar wie de aangepaste aanbevelingen van juni 1998 leest, zal onder het kopje 'Zijn de oorspronkelijke aanbevelingen toepasbaar op werknemersverzoeken?' wel degelijk de ongelijkheidscompensatie als grondslag vinden. Uiteindelijk ziet Boot geen duidelijke grond voor de ontslagvergoeding zoals die inmiddels praktijk is. Dat lijkt mij een zeer juiste conclusie. Boot geeft duidelijk de geschiedenis van de vergoeding weer, waaruit ik heb geconcludeerd dat de in de literatuur gezochte grondslagen voor de vergoeding inderdaad precies dat zijn: gezocht. Men (Loonstra, Zondag, Barendrecht) heeft een door bepaalde maatschappelijke ontwikkelingen ontstane praktijk achteraf willen rechtvaardigen door er een grondslag voor te vinden.

Vermeldenswaard is Boots opmerking op p. 262, waar hij stelt dat als grondslag voor een vergoeding bij een redelijk ontslag ten aanzien van zwakke en normale (dus: niet de hoogbetaalde) werknemers kan dienen dat het op geen enkele wijze tegemoet komen in het financieel nadeel van het ontslag aan dat ontslag de redelijkheid ontneemt. De reikwijdte van deze stelling is onduidelijk. Doelt Boot hiermee in feite op de schadevergoeding ex art. 7:681 BW? Of bedoelt hij dat elke werknemer (op de hoogbetaalde na) recht zou moeten hebben op een ontslagvergoeding, omdat vrijwel elke werknemer door ontslag enig financieel nadeel lijdt? Dat laatste lijkt niet te volgen uit de rest van zijn betoog. Is er geen valide reden, dan ziet Boot overigens gemakkelijker een grondslag voor een vergoeding. Die grondslag kan volgens hem niet in art. 7:611 worden gevonden (p. 264), omdat hij de term goed werkgeverschap 'liever reserveer(t) voor het handelen van de werkgever tijdens de dienstbetrekking'. Mijns inziens vindt het geven van een (in)valide reden juist tijdens die dienstbetrekking plaats.

Uiteindelijk ziet Boot liever langere opzegtermijnen (zoals in België) zonder vergoeding, welke termijnen afkoopbaar zijn (par. 18.8). Ik deel die conclusie van harte. Vreemd is dan Boots opmerking op p. 277 waar hij de vergoeding voor de opdrachtnemer behandelt. Die krijgt hij naar huidig recht niet zomaar, zoals we weten, en Boot wil daarom ter compensatie de opzegtermijn bij de overeenkomst van opdracht verlengen, zelfs standaard langer maken dan bij de arbeidsovereenkomst. Dat is opmerkelijk, omdat Boot kort daarvoor de ontslagvergoeding voor werknemers afschaft in situaties dat er een valide reden voor ontslag is en de werknemer geen (al te hoge?) schade lijdt. Waarom er dan toch rekening mee houden bij de opdracht?

Hoofdstuk 19 gaat over arbeidsomstandigheden. Interessant is Boots analyse van de arbo-regels die inderdaad inconsistent lijken te zijn ten aanzien van hun personele reikwijdte. Voor mij was dit terra incognita. Over schade en aansprakelijkheid – hoofdstuk 20 – wordt in de arbeidsrechtelijke literatuur veelvuldig geschreven, ook ten aanzien van de reikwijdte van de relevante bepalingen (art. 7:658 en 6:170 en 171 BW). De analyse is goed. Het laatste hoofdstuk voor de conclusies gaat over arbeidstijden en vakantie. Gezien het belang dat Boot aan de recuperatiefunctie van vakantie hecht, vindt hij het vreemd dat er geen regelingen voor zelfstandigen zijn. Aan het eind van het hoofdstuk stelt hij echter vast dat zelfstandigen goed zonder regels op dit punt kunnen.

Conclusies

Deel 5 bevat de conclusies. Boot doet op de eerste pagina (p. 339) het voorstel voor natuurlijke personen de overeenkomst van opdracht af te schaffen. Hij werkt dit verder niet uit, waarschijnlijk omdat hij meent dat 'het te ver afstaat van de maatschappelijke realiteit

om het werk van de kapper als een arbeidsovereenkomst voor 1 uur te zien, waarbij dan vakantieaanspraken e.d. ontstaan.' Laat ik zelf stellen dat ik het een onzalig plan zou vinden, zeker in de situatie dat een particuliere opdrachtgever als wederpartij een sterke, professionele opdrachtnemer heeft. Onder meer de regeling met betrekking tot risicoverdeling bij loon (art. 7:628 BW) en arbeidsongevallen (art. 7:658) lijken mij niet voor die situatie geschreven.

Uiteindelijk komt Boot op basis van zijn analyses uit de delen 2, 3 en 4 tot een aantal modellen om het nu 'botte' onderscheid tussen de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht te versoepelen. Deze versoepeling wenst hij om zo de zes verschillende groepen die hij heeft onderscheiden in overeenstemming met hun maatschappelijke positie door het arbeidsrecht te laten accommoderen. Zo stelt hij voor aan hoogbetaalde werknemers enige keuzevrijheid te geven. Zij hebben wel een arbeidsovereenkomst, maar per arbeidsrechtelijke bepaling (zoals: art. 7:628 BW) zou kunnen worden vermeld of hiervan contractueel afstand zou kunnen worden gedaan. Hiermee wordt recht gedaan aan het feit dat hoogbetaalde werknemers niet altijd de volle bescherming behoeven. Omgekeerd krijgen zwakke zelfstandigen een betere bescherming, doordat Boot op hen een aantal arbeidsrechtelijke bepalingen van toepassing wil laten zijn (ook hier kan art. 7:628 BW als voorbeeld worden genoemd). Ten aanzien van zelfstandigen komt Boot ook tot een schema dat zeker de moeite van het overdenken waard is. Bezit een werkende geen zelfstandigheidsverklaring, dan werkt hij op basis van een arbeidsovereenkomst, tenzij hij voor minder dan vijf uren per week (hiermee sluit Boot aan bij de WW) werkt: dan heeft hij een overeenkomst van opdracht, tenzij schriftelijk is overeengekomen dat de werkzaamheden op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht. Heeft de werkende wel een zelfstandigheidsverklaring, dan bestaat de keuze tussen een arbeidsovereenkomst en een overeenkomst van opdracht. Het aantal uren dat gewerkt wordt doet dan niet langer terzake. Hiermee heeft Boot tegelijkertijd indirect een formeel criterium voor de arbeidsovereenkomst gedefinieerd. Om misbruik te voorkomen (werkenden worden verplicht een zelfstandigheidsverklaring aan te vragen om zo geen arbeidsovereenkomst tot stand te laten komen), zou de verklaring jaarlijks moeten worden getoetst. De zelfstandigheidsverklaring die de fiscus afgeeft heeft daarmee een belangrijke invloed op de (civielrechtelijke) arbeidsovereenkomst in plaats van andersom.

Boot beantwoordt met deze conclusies zijn probleemstelling en geeft een aantal interessante voorstellen ter overdenking mee. De verdeling in zes groepen werkenden, iedere groep met haar eigen beschermingsniveau, spreekt mij aan, al vind ik de behandeling van de statutaire directeur te mager. Een verdienste is zijn poging tot een formeel criterium van de arbeidsovereenkomst te komen, iets wat veel schrijvers vóór hem hebben nagelaten. Zijn vaststelling dat slechts een formeel criterium de gewenste zekerheid zal kunnen bieden en de voorstellen die hij daartoe doet verdienen het zorgvuldig door de wetgever te worden bekeken.

Oordeel

Boot behandelt veel, en als hij ten aanzien van elk onderwerp volledig de diepte in had moeten gaan, was het boek minstens twee keer zo dik geworden. Boots conclusies vind ik zeer lezenswaardig en uitdagend. De glijdende schaal van bescherming die hij de zes groepen werkenden biedt heeft mij veel stof tot nadenken geboden. Mijn oordeel over het proefschrift is daarmee positief, maar de balans slaat daar voor mij niet al te overtuigend naar door. Wie alleen de conclusies leest, zal waarschijnlijk positiever oordelen dan ik. Zoals uit het voorgaande reeds enkele malen is gebleken, is Boot in de hoofdstukken die tot zijn conclusies leiden slordig te werk gegaan. Het gaat me niet om muggenzifterij, want in vrijwel elk proefschrift staan fouten. De vaststelling dat 'men nu eenmaal wel eens over een

woordje heen leest' zou in casu de waarheid echter al te zeer geweld aandoen, aangezien het boek werkelijk wemelt van de slordigheden. Dat is des te meer te betreuren, nu Boot, zoals gezegd, interessante ideeën heeft. De commissie heeft hier naar mijn mening een taak laten liggen en had erop moeten aansturen dat Boot meer tijd zou nemen om zijn dissertatie te fatsoeneren. Louter bezien vanuit de basale eisen die aan een wetenschappelijk werk mogen worden gesteld ten aanzien van redeneertrant, volledigheid, bronverwijzing en stijl (inclusief spelling) had dit boek naar mijn mening in deze vorm de drukker niet mogen bereiken. Om een indruk te geven waarover ik val, zal ik enkele voorbeelden noemen. In de redactionele sfeer gaat het om woorden die regelmatig verkeerd worden gespeld (inclusief eigennamen: Huydekoper, Damsteeg, Zuster De Vries); d's en t's die niet op de juiste plaats staan, ontbrekende woorden, woorden die er ten onrechte staan, lelijk woordgebruik (zie het continue gebruik van het woord 'strokend' op p. 162-166) en foute aanduidingen (op p. 296-297 wordt negen keer verwezen naar Boek 7 waar Boek 6 BW wordt bedoeld). Allemaal zaken die de lezer direct opvallen en die hem zullen storen. Ik weiger te aanvaarden dat minimaal zes lezers (de commissie en Boot) dit niet hadden kunnen ontdekken. Ernstiger is het noemen van auteurs zonder enige bronverwijzing (Rang in noot 316, p. 137, Meijers en Cavadino op p. 209, Böhtling op p. 298) of het behandelen van rechtspraak zonder de vindplaats te noemen (zie de bespreking van een Hoge Raad-arrest op p. 232-233). Het gaat me niet om stellingen van Boot die betwistbaar zijn; een aantal daarvan heb ik immers hiervoor reeds behandeld. Recht is geen exacte wetenschap, dus men kan gemakkelijk van mening verschillen. Maar vanuit wetenschappelijk oogpunt dient de eigen mening wel helder te zijn geformuleerd en te zijn onderbouwd. Bij het trekken van conclusies uit redeneringen dient men in te gaan op van die conclusies afwijkende meningen. Ik vermeldde hiervoor reeds (zo noemde ik de behandeling van de statutaire directeur) dat Boot regelmatig tegen deze regels heeft gezondigd. Wanneer Boot een conclusie trekt ten aanzien van de CRvB-rechtspraak op het gebied van de gezagsverhouding, wat kan ik dan met een redenering als de volgende: 'Vrij eenduidig zijn de criteria 'het ontvangen van werkinstructies' en/of 'het deel uitmaken van het organisatorische verband' van de werkgever. Enkele uitspraken, waaronder recente, zijn hiermee echter in tegenspraak.'? Waarmee zijn die uitspraken in tegenspraak? Met de eenduidigheid? Of bedoelt Boot dat deze criteria in enkele uitspraken minder goed uit de verf komen? En op welke wijze dan? Helaas bevat het boek vele van dit soort redeneringen. Dat leidt de aandacht al te zeer af van de boeiende conclusies. En wellicht zijn die uiteindelijk alles wat telt.

R.M. Beltzer