

STEVEN PALM

Opvolgend werkgeverschap

BAKELSREEKS

Boomjuridisch


BAKELS INSTITUUT

Opvolgend werkgeverschap is van grote invloed op de werknemersbescherming bij allerhande uitzendconstructies en bij werkgeverswissels als gevolg van bijvoorbeeld een bedrijfsovername, faillissement, aanbesteding (concessie) of overstap binnen een concern.

De juridische consequenties van opvolgend werkgeverschap kunnen verstrekkend zijn, bijvoorbeeld voor de ontslagvolgorde bij bedrijfseconomisch ontslag, de hoogte van de transitievergoeding, de lengte van de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn en de toepasselijkheid van de 'preventieve ontslagtoets' door het UWV of de rechter.

Dit onderzoek richt zich niet alleen op de criteria en juridische gevolgen van opvolgend werkgeverschap, maar ook op de grondslagen (de ratio) en de verhouding tot andere concepten binnen het algemeen vermogensrecht. Dit boek is relevant voor iedere jurist die zich bezighoudt met het arbeidsrecht.

Steven Palm is werkzaam als advocaat te Rotterdam.

De Bakelsreeks wordt uitgegeven vanwege het Bakelsinstituut. Het instituut, een gezamenlijk studiecentrum van de secties arbeidsrecht van de Erasmus Universiteit Rotterdam, de Rijksuniversiteit Groningen en een aantal advocatenkantoren, richt zich op het initiëren en uitvoeren van grensverkendend onderzoek op het terrein van het arbeidsrecht.

ISBN 978-94-6290-660-0



9 789462 906600 >

Boomjuridisch

Opvolgend werkgeverschap

Omslagontwerp: Primo!Studio, Delft
Opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag

© 2019 Steven Palm | Boom juridisch

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

ISBN 978-94-6290-660-0
ISBN 978-94-6274-478-3 (e-book)
www.boomjuridisch.nl

OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP

Successive Employership

Proefschrift

ter verkrijging van de graad van doctor aan de
Erasmus Universiteit Rotterdam
op gezag van de
rector magnificus
prof. dr. R.C.M.E. Engels
en volgens besluit van het College voor Promoties.

De openbare verdediging zal plaatsvinden op
donderdag 20 juni 2019 om 13.30 uur
door

Steven Palm
geboren te Delft

Promotiecommissie

Promotoren: prof. mr. dr. A.R. Houweling
 prof. mr. dr. C.J. Loonstra

Overige leden: prof. mr. dr. G.C. Boot
 prof. mr. dr. L. Timmerman
 prof. mr. dr. M.A. Verbrugh

VOORWOORD

Opvolgend werkgeverschap is van grote invloed op de werknemersbescherming bij allerhande uitzendconstructies en bij werkgeverswissels als gevolg van bijvoorbeeld een bedrijfsovername, faillissement, aanbesteding (concessie) of overstap binnen een concern. De juridische consequenties van opvolgend werkgeverschap kunnen verstrekkend zijn, bijvoorbeeld voor de ontslagvolgorde bij bedrijfseconomisch ontslag, de hoogte van de transitievergoeding, de lengte van de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn en de toepasselijkheid van de ‘preventieve ontslagtoets’ door het UWV of de rechter.

Dit onderzoek richt zich niet alleen op de criteria en juridische gevolgen van opvolgend werkgeverschap, maar ook op de grondslagen (de ratio) en de verhouding tot andere concepten binnen het algemeen vermogensrecht. Een beter begrip van de ratio van opvolgend werkgeverschap en een vergelijking met andere juridische concepten bieden richting aan het verdere discours over de criteria en gevolgen van opvolgend werkgeverschap.

De afronding van dit onderzoek was mogelijk dankzij de steun van velen. Ik ben bijzonder veel dank verschuldigd aan mijn promotoren Ruben Houweling en Cees Loonstra, voor hun gesprekken, adviezen en enthousiasme. Tevens ben ik uitzonderlijke dank verschuldigd aan mijn collega’s bij Windt Le Grand Leeuwenburgh alsook mijn oud-collega’s bij Ploum Lodder Princen, voor de geboden tijd en ruimte voor dit onderzoek.

Tot slot dank ik Karla, Sebastiaan, Sander en – bovenal – mijn ouders, voor hun liefde en steun. Ik draag dit boek op aan mijn lieve ouders, Huib en Els.

Steven Palm
Rotterdam, 11 maart 2019

INHOUD

| | |
|--|-----------|
| Afkortingen | 11 |
| Verkort aangehaalde werken | 13 |
| 1 Onderzoeksopzet | 15 |
| 1.1 Inleiding | 15 |
| 1.2 Probleemstelling en onderzoeksvraag | 16 |
| 1.3 Onderzoeksmethode | 20 |
| 1.4 Afbakening onderzoek | 22 |
| 2 Context | 27 |
| 2.1 Inleiding | 27 |
| 2.2 'Andere' regelingen en het verschil met opvolgend werkgeverschap | 27 |
| 2.3 Regelingen met opvolgend werkgeverschap | 31 |
| 2.4 Overzicht | 41 |
| 2.5 Ontwikkeling van opvolgend werkgeverschap | 44 |
| 2.5.1 Beginfase: beperkte rol van opvolgend werkgeverschap | 44 |
| 2.5.2 Proeftijdjurisprudentie: eerste uitbreiding van toepassingsbereik | 48 |
| 2.5.3 Eerste wettelijke uitbreidingsgolf | 49 |
| 2.5.4 Discussie over reikwijdte: doorstartscenario's en strengere criteria | 51 |
| 2.5.5 Tweede wettelijke uitbreidingsgolf en versoepeling van de maatstaf | 55 |
| 2.5.6 Discussie omtrent overgangsrecht | 56 |
| 2.5.7 Verschuldigdheid transitievergoeding <i>tijdens</i> werkgeverswissel | 59 |
| 2.6 Conclusie | 62 |
| 3 Criteria | 65 |
| 3.1 Inleiding | 65 |
| 3.2 Bestanddelen en inhoud van de arbeidsovereenkomsten | 67 |
| 3.2.1 <i>Nieuwe</i> arbeidsovereenkomst | 67 |
| 3.2.2 <i>Opvolgende</i> arbeidsovereenkomst (inclusief onderbrekingsperiode) | 69 |
| 3.2.3 Andere voorafgaande arbeidsrelaties | 72 |
| 3.2.4 Dezelfde arbeidsvoorwaarden (waaronder salaris) | 73 |
| 3.2.5 Dezelfde werkzaamheden | 76 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 3.3 | Connectie tussen werkgevers | 83 |
| 3.3.1 | ‘Zodanige banden’ | 83 |
| 3.3.2 | Aanleidingscriterium of ‘werknemer is zijn werk gevolgd’ | 92 |
| 3.3.3 | Employability-beleid | 99 |
| 3.3.4 | Misbruikconstructies | 104 |
| 3.4 | Driekwart dwingend recht | 104 |
| 3.5 | Overzicht | 109 |
| 3.6 | Conclusie | 111 |
| 4 | Ratio | 115 |
| 4.1 | Inleiding | 115 |
| 4.2 | Bescherming van ‘eigen’ arbeid? | 115 |
| 4.3 | Bescherming van anciënniteit: functies en effecten | 117 |
| 4.4 | Grondslagen van anciënniteit | 119 |
| 4.4.1 | Selectie grondslagen en subcategorieën | 119 |
| 4.4.2 | Grondslag: voorkoming van willekeur door de werkgever | 121 |
| 4.4.3 | Grondslag: evenwichtige verdeling | 125 |
| 4.4.4 | Grondslag: (toenemende) zorgplicht van de werkgever | 133 |
| 4.4.5 | Overzicht | 141 |
| 4.5 | Nieuwe interpretatie opvolgend werkgeverschap | 144 |
| 4.5.1 | Dezelfde arbeidsorganisatie | 144 |
| 4.5.2 | Concernverhoudingen | 148 |
| 4.5.3 | Driepartijenconstructies | 149 |
| 4.6 | De Ragetlie-regel: overblijfsel | 150 |
| 4.7 | Conclusie | 152 |
| 5 | Vermogensrechtelijke beschouwing | 155 |
| 5.1 | Inleiding | 155 |
| 5.2 | Opvolgend werkgeverschap en rechtsopvolging | 157 |
| 5.2.1 | Rechtsopvolging: onderscheid algemene titel en bijzondere titel | 157 |
| 5.2.2 | Rechtsopvolging: overgang rechten en verplichtingen | 159 |
| 5.2.3 | Rechtsopvolging: beperkingen aan overgang rechten en verplichtingen | 160 |
| 5.2.4 | Resumé van kenmerken rechtsopvolging | 165 |
| 5.2.5 | Betekenis voor opvolgend werkgeverschap | 166 |
| 5.3 | Opvolgend werkgeverschap en vereenzelviging | 168 |
| 5.3.1 | Kenmerken vereenzelviging | 168 |
| 5.3.2 | Betekenis voor opvolgend werkgeverschap | 175 |
| 5.4 | Opvolgend werkgeverschap en toerekening | 177 |
| 5.4.1 | Kenmerken toerekening | 177 |
| 5.4.2 | Betekenis voor opvolgend werkgeverschap | 179 |
| 5.5 | Conclusie | 180 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 6 | Conclusie | 183 |
| 6.1 | Inleiding | 183 |
| 6.2 | Juridische eigenschappen: rechtsfeit, rechtsgevolg en vereenzelviging | 183 |
| 6.3 | Varianten van opvolgend werkgeverschap: geen uniformiteit | 186 |
| 6.4 | De ratio van opvolgend werkgeverschap en van anciënniteit | 191 |
| 6.5 | Geen overtuigende basis, wel noodzakelijk | 193 |
| 6.6 | Aanpassing en uniformering criteria | 196 |
| 6.7 | Slotopmerking: aanpassing of grondige herziening? | 199 |
| | Samenvatting | 201 |
| | Summary | 205 |
| | Literatuur | 209 |
| | Jurisprudentie | 231 |
| | De Bakelsreeks | 241 |

SAMENVATTING

Dit onderzoek gaat over ‘opvolgend werkgeverschap’ binnen het Nederlandse arbeidsrecht. Juristen reserveren de aanduiding opvolgend werkgeverschap voor regelingen die van overeenkomstige toepassing zijn (verklaard) op opvolgende arbeidsovereenkomsten met verschillende werkgevers. Het aantal vindplaatsen van opvolgend werkgeverschap neemt al decennialang toe, maar de systematiek en kenmerken van opvolgend werkgeverschap en de achterliggende bedoeling (de ratio) blijven een *black box*.

Hoofdstuk 1 (de onderzoeksopzet) behandelt de probleemstelling, onderzoeksvraag, onderzoeksmethode en afbakening. Als uitgangspunt voor dit onderzoek geldt dat de rechtvaardiging voor de toepassing van opvolgend werkgeverschap een diepgaand begrip van de juridische eigenschappen en de ratio van opvolgend werkgeverschap vereist. Dit onderzoek heeft tot doel deze eigenschappen en ratio in kaart te brengen. De onderzoeksvraag luidt:

Wat zijn de criteria en juridische gevolgen van opvolgend werkgeverschap en hoe verhouden deze criteria en gevolgen zich tot de ratio van opvolgend werkgeverschap respectievelijk andere concepten binnen het algemeen vermogensrecht?

Het onderzoek neemt een rechtspositivistisch perspectief als vertrekpunt, maar richt zich evenzeer op de (mogelijke) grondslagen van opvolgend werkgeverschap.

Hoofdstuk 2 (de context) beschrijft kort de veelheid aan regelingen die de rechtsbetrekking van een werkgever en werknemer (mede) aan de hand van de rechtsbetrekking tussen deze werknemer en een vorige werkgever vormgeven, alsmede het onderscheid tussen deze regelingen enerzijds en opvolgend werkgeverschap anderzijds. Daarna volgt een beschrijving van de regelingen waar opvolgend werkgeverschap voorkomt. Tot slot wordt ingezoomd op de historische ontwikkeling van opvolgend werkgeverschap. Uit de analyse in dit hoofdstuk blijkt dat opvolgend werkgeverschap in juridisch-technische zin een andere functie vervult dan andere regelingen die de rechtspositie van de opvolgende werkgever vormgeven. Het *zijn* van een opvolgende werkgever is bij opvolgend werkgeverschap een van de rechtsfeiten. Bij de meeste andere regelingen is de situatie omgekeerd: als aan de criteria is voldaan, dan *wordt* een rechtssubject een opvolgende werkgever. Bijna alle regelingen waarin opvolgend

werkgeverschap voorkomt, hebben een gemeenschappelijk kenmerk, namelijk de duur van de arbeidsrelatie als rechtsfeit (met andere woorden: de anciënniteit van de werknemer). Voor de vaststelling van de duur van deze arbeidsrelatie tellen – in geval van opvolgend werkgeverschap – eerdere arbeidsovereenkomsten met andere werkgevers ook mee. Uit de rechtshistorische analyse blijkt dat de wetgever met opvolgend werkgeverschap nooit heeft beoogd alle bestaande rechten en verplichtingen van werknemers bij een overgang van de onderneming veilig te stellen, noch dat opvolgend werkgeverschap moet worden beschouwd als een voorloper of onderdeel van de regeling omtrent overgang van onderneming. De wetgever en de Hoge Raad lijken überhaupt geen eenduidige functie aan opvolgend werkgeverschap toe te kennen.

Hoofdstuk 3 (omtrent de criteria) bevat een analyse van de thans geldende criteria voor opvolgend werkgeverschap. Bij die analyse is een onderscheid gemaakt tussen de drie verschillende formuleringen van opvolgend werkgeverschap, kortweg aangeduid als de 'originele variant', de 'variant Wet werk en zekerheid' en de 'employability-variant'. Naast deze drie varianten spelen ook driekwart dwingend recht en het overgangsrecht een rol. Het hoofdstuk bevat een overzicht van de criteria per regeling waarin opvolgend werkgeverschap voorkomt. Met een redelijke mate van zekerheid kan worden gesteld dat in beginsel voor alle regelingen waarin opvolgend werkgeverschap voorkomt het 'dezelfdewerkzaamhedencriterium' van toepassing is en dat daarnaast het 'zodanigebandencriterium' of het 'aanleidingscriterium' geldt (afhankelijk van de regeling alsmede het moment waarop de werkgeverswissel heeft plaatsgevonden). Rechtzoekenden moeten onder omstandigheden eveneens rekening houden met driekwart dwingend recht, een binnen een concern geldend *employability*-beleid en misbruiksituaties. De criteria zijn niet goed verankerd in een gezaghebbende wettekst en kunnen slechts worden 'gevonden' via een tamelijk willekeurige verzameling van losse opmerkingen van de regering en de Hoge Raad. Het merendeel van de (veronderstelde) criteria lijkt niet te berusten op een zorgvuldige afweging.

Hoofdstuk 4 (omtrent de ratio) borduurt voort op de conclusie dat de criteria vrij onduidelijk zijn, uiteenlopen en niet zijn gebaseerd op een zorgvuldige afweging. Daarom richt dit hoofdstuk zich op de vraag: wat zijn de grondslagen van opvolgend werkgeverschap? De beantwoording van die vraag volgt aan de hand van een verkenning van (1) de gedachte achter de bescherming van de 'eigen' arbeid respectievelijk (2) de mogelijke grondslagen van werknemersbescherming op basis van anciënniteit. Bescherming van de 'eigen' arbeid blijkt geen overtuigende grondslag voor opvolgend werkgeverschap te kunnen vormen. De mogelijke grondslagen van anciënniteit bieden meer aanknopingspunten. Anciënniteit fungeert binnen het arbeidsrecht als wachttijd voor de rechtsbescherming van de werknemer (het kortetermijneffect) of als maatstaf voor een met de duur van de arbeidsrelatie toenemende rechtsbescherming (het langetermijneffect): de wachttijdfunctie respectievelijk de opbouwfunctie. Drie mogelijke grondslagen kunnen met anciënniteit in verband worden gebracht, te weten: (1) anciënniteit als instrument ter voorkoming van willekeur in de besluitvorming van de werkgever, (2) anciënniteit als noodzakelijke correctie op (mogelijke) nadelige gevolgen voor de werkgever bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst en (3) de gedachte dat de zorgplicht jegens de werknemer toeneemt naarmate

de arbeidsovereenkomst langer heeft geduurd. Deze grondslagen – die overigens weer kunnen worden onderverdeeld in subcategorieën – zijn echter niet gebaseerd op overtuigende argumenten. Door het gebrek aan overtuigende argumenten komt ook het hele idee achter opvolgend werkgeverschap ‘in de lucht te hangen’, want opvolgend werkgeverschap is in wezen niet meer dan het ‘samentellen’ van opvolgende arbeidsovereenkomsten met verschillende werkgevers. Zonder het concept van opvolgend werkgeverschap zou de op anciënniteit gebaseerde werknemersbescherming echter nog willekeuriger zijn. Opvolgend werkgeverschap is dus een noodzakelijk concept. Hoewel de mogelijke grondslagen van anciënniteit aanzienlijk verschillen, leiden al deze grondslagen tot het verdedigbare standpunt dat in de volgende twee situaties sprake zou moeten zijn van opvolgend werkgeverschap, te weten: (1) het geval waarin een werkgeverswissel kan worden aangemerkt als evident misbruik door werkgevers van het tussen die twee werkgevers bestaande identiteitsverschil en (2) het geval waarin een werknemer na een werkgeverswissel werkzaam blijft voor dezelfde arbeidsorganisatie.

Hoofdstuk 5 (de vermogensrechtelijke beschouwing) bevat een vergelijking met een drietal concepten die een functie vervullen in het algemeen vermogensrecht, te weten: (rechts)opvolging, vereenzelviging en toerekening. Opvolgend werkgeverschap blijkt vooral veel gelijkenissen te vertonen met vereenzelviging (waarbij overigens blijkt dat vereenzelviging kan worden onderverdeeld in vereenzelviging in formele zin en materiële zin). Deze grote gelijkenissen betekenen niet dat opvolgend werkgeverschap kan worden weggedacht uit het arbeidsrecht en vereenzelviging zou volstaan. Het concept opvolgend werkgeverschap bevordert kenbaarheid en rechtszekerheid. Daarnaast wordt voorkomen dat men – ten onrechte – tot uitgangspunt neemt dat vereenzelviging bij op anciënniteit gebaseerde werknemersbescherming aan de hand van dezelfde strenge toets uit *Rainbow Products/Ontvanger* moet worden beoordeeld.

Hoofdstuk 6 (de conclusies) vat de belangrijkste bevindingen samen. De juridische eigenschappen van opvolgend werkgeverschap worden omschreven alsook de criteria die voor de verschillende varianten van opvolgend werkgeverschap gelden. Vervolgens wordt vastgesteld dat opvolgend werkgeverschap een noodzakelijke vorm van vereenzelviging is ter voorkoming van (verdere) willekeur in een systeem van anciënniteitafhankelijke werknemersbescherming. De huidige criteria van opvolgend werkgeverschap behoeven wel aanpassing en uniformering. De grondslagen van anciënniteitafhankelijke werknemersbescherming bieden aanknopingspunten voor de beantwoording van de vraag of en wanneer sprake zou moeten zijn van opvolgend werkgeverschap (hoewel deze grondslagen als zodanig niet overtuigen). Aanbevolen wordt een nieuwe uniforme regeling voor opvolgend werkgeverschap op te nemen in Titel 10, Boek 7 BW, waarbij voor de beoordeling van opvolgend werkgeverschap centraal komt te staan of de werknemer – ondanks de werkgeverswissel – nog voor dezelfde arbeidsorganisatie werkzaam is.

SUMMARY

This research concerns a legal concept within Dutch employment law, commonly referred to as 'successive employership' (*opvolgend werkgeverschap*), and that, alternatively, could be translated as 'successive term of employment' or 'continuous employment after a change of employer'. Lawyers use the description of successive employership for schemes that are declared to apply *mutatis mutandis* to successive employment contracts with different employers. The number of schemes that include successive employership has been increasing for decades, however, the system and characteristics of successive employership and the underlying intention (the rationale behind this legal concept) remain a black box.

Chapter 1 (the research design) deals with the problem, research question, research method and scope. This research starts with the basic premise, that the justification for the application of successive employership requires a thorough understanding of the legal characteristics and the rationale of successive employership. This research aims to map out these characteristics and the rationale. The research question is:

What are the criteria and legal consequences of successive employership and how do these criteria and consequences relate to the rationale of successive employership and to other legal concepts within general property law?

This research takes legal positivism as a starting point, but also discusses the (possible) underlying principles and reasons.

Chapter 2 (the context) briefly describes the plethora of schemes that shape the legal relationship of an employer and employee (partly) on the basis of the – prior – legal relationship between this employee and a different employer, as well as the distinction between these schemes on the one hand and the legal concept of successive employership on the other. This is followed by a description of the schemes in which successive employership occurs. Finally, this chapter will zoom in on the historical development of the legal concept of successive employership. The analysis in this chapter shows that successive employership has a different legal function from other schemes that shape the legal position of the successive employer. *Being* a successive employer is one of the legal facts in successive employership. In most other schemes the situation is the opposite: if the criteria are met, then a party *becomes* a successive

employer. Nearly all schemes in which successive employership occurs have a common characteristic, namely: the duration of the employment relationship as a legal fact (in other words: the seniority of the employee). In the case of successive employership, preceding employment contracts with other employers are also taken into account to determine the duration of this employment relationship. The analysis of the legal history shows that the Dutch legislator, by using the legal concept of successive employership, never intended to safeguard all existing rights and obligations of employees in the event of a transfer of the company, nor that successive employership should be regarded as a precursor or part of the regulation regarding protection of employment during a transfer of an undertaking. The Dutch legislator and the Dutch Supreme Court (*Hoge Raad*) do not seem to assign any unambiguous function to successive employership at all.

Chapter 3 (regarding the criteria) contains an analysis of the current criteria for successive employership. In this analysis, a distinction is made between the three different formulations of successive employership, referred to briefly as the 'original version', the 'Work and Security Act (*Wet werk en zekerheid*) version' and the 'employability version'. In addition to these three versions, legal provisions that can only be contracted out of in a collective bargaining agreement (*collectieve arbeidsovereenkomst*) as well as transitional law are relevant. This chapter contains an overview of the criteria for each scheme in which successive employership occurs. With a reasonable degree of certainty it can be stated that – in principle – for all schemes in which successive employership occurs, the so-called 'same work criterion' (*het dezelfdewerkzaamhedencriterium*) applies, and, in addition to that criterion, the so-called 'connectivity between employers criterion' (*het zodanigebandencriterium*) or the 'cause criterion' (*het aanleidingscriterium*) applies, depending on the specific scheme and the moment in time at which the change of employer has taken place. One must also, in certain circumstances, take into account legal provisions that can be contracted out of in a collective bargaining agreement, employability policies within a group, and evident misuse of legal personality. The criteria are not clearly laid down in an authoritative text and can only be 'found' through a rather arbitrary collection of miscellaneous remarks from the Dutch government and the Dutch Supreme Court. The majority of the (presumed) criteria do not seem to be based on careful consideration.

Chapter 4 (on the rationale) elaborates on the conclusion that the criteria are quite unclear, diverging and are not based on careful consideration. This chapter therefore focuses on the question: what are the underlying principles of successive employership? The answer to this question is based on an exploration of (i) the idea behind the protection of an employee's 'own' work (*eigen' arbeid*) respectively (ii) the (possible) underlying principles of employee protection based on seniority (the length of service of the employee). Protection of the employee's 'own' work does not appear to be a convincing basis for successive employership. The possible underlying principles of seniority provide a more sufficient basis for further exploration. Seniority has two particular functions within Dutch employment law, namely: a waiting time (*wachttijd*) for the legal protection of the employee (the short-term effect of seniority) or a measuring standard for legal protection increasing with the duration of the employment

relationship (the long-term effect of seniority): the ‘waiting time function’ respectively the ‘build-up function’. Three possible principles can be linked to seniority-based protection of the employee, namely: (i) seniority as an instrument to prevent arbitrariness in the decision-making process of the employer, (ii) seniority as a necessary correction to the (possible) adverse effects for the employer in the formation of an employment contract and (iii) the idea that the duty of care towards the employee increases as the employment contract lasts longer. However, these principles – which principles, it should be noted, can subsequently be subdivided into subcategories – are not based on convincing arguments. And because of the inadequate basis of these principles, the entire legal concept of successive employership is a dubious construct as well, since essentially successive employership is no more than to regard successive employment contracts with various employers in specific cases as equal to ‘continuous employment with the same employer’. However, without the legal concept of successive employership, seniority-based employee protection would be even more arbitrary. Therefore, successive employership is a necessary tool. And although the possible principles of seniority-based employee protection differ considerably, it is highly arguable that all these principles lead to the conclusion that the following two situations should be regarded as cases of successive employership, namely: (i) the case where a change of employer can be regarded as manifest abuse by employers of the difference existing between the legal personality of these two employers, and (ii) the case where an employee remains working for the same (industrial) organization after a change of employer.

Chapter 5 (the analysis from a property law perspective) contains a comparison with three legal concepts that fulfill a function in general property law, namely: (legal) succession (*rechtsovervolging*), identification (*vereenzelviging*) and attribution (*toerekening*). Successive employership appears to show a lot of similarities with identification (which legal concept, as it turns out, can be subdivided into identification in a formal sense and a substantive sense). However, these similarities do not imply that the legal concept of successive employership is of no particular use and that identification would suffice. The concept of successive employership enhances the recognizability of particular legal consequences and legal certainty. In addition, the legal concept of successive employership also prevents that one would – erroneously – assume that identification in relation to seniority-based employee protection must be assessed on the basis of the same strict criteria ensuing from the Dutch Supreme Court’s judgment in *Rainbow Products versus Ontvanger*.

Chapter 6 (the conclusions) summarizes the findings of this research. In this chapter, the legal characteristics of successive employership are described as well as the criteria that apply to the different versions of successive employership. It is argued that successive employership is a necessary form of identification (*vereenzelviging*) in order to prevent (further) arbitrariness in a system of seniority-dependent employee protection. Nevertheless, the current criteria of successive employership need adjustment and further harmonization. The underlying principles of seniority-dependent employee protection provide valid starting points for answering the question of whether and when one should consider a change of employer as successive employership (despite

the fact that these underlying principles are – as such – not very convincing). It is recommended to include a new uniform scheme for successive employership in Title 10, Book 7 of the Dutch Civil Code (*Burgerlijk Wetboek*), whereby the assessment of successive employership will focus on whether the employee – despite the change of employer – is still working for the same (industrial) organization.