

ANNOTATIE

Een uniforme uitleg van het begrip ‘opvolgend werkgeverschap’?

mr. dr. G.W. van der Voet

Feiten, procesverloop en cassatiemiddel

Feiten

Werkneemster Van Tuinen is van 12 maart 2007 tot en met 31 maart 2008 op basis van drie tijdelijke contracten werkzaam geweest als chauffeur bij Connexxion Taxi Services B.V. (hierna: Connexxion). Op 31 maart 2008 eindigde haar derde tijdelijke arbeidsovereenkomst om 0:00 uur 's nachts van rechtswege. De dag erna – dus met ingang van 1 april 2008 – ging de vervoersactiviteit van Connexxion, die plaatsvond op basis van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), op grond van openbare aanbesteding over naar de Vier Gewesten B.V., die voor de feitelijke uitvoering daarvan Taxicentrale Wolters B.V. had ingeschakeld.

Op grond van de van toepassing zijnde CAO Taxivervoer, was Taxicentrale Wolters (onder bepaalde voorwaarden) verplicht om 75% van de werknemers van Connexxion een arbeidsovereenkomst aan te bieden. De taxicentrale besloot echter ook de overige werknemers van Connexxion een kans te bieden, mits zij voldeden aan de daartoe door haar gehanteerde kwaliteitseisen. Om zich een oordeel over de talenten van deze werknemers te kunnen vormen, had zij bij brief van 9 januari 2008 een vragenlijst onder hen verspreid. Van Tuinen kreeg op basis van dit selectieproces een arbeidsovereenkomst aangeboden voor de duur van een jaar, op basis waarvan zij met ingang van 1 april 2008 bij Taxicentrale Wolters in dienst trad. Zij verrichtte vervolgens soortgelijke chauffeurswerkzaamheden als bij Connexxion en wel gedurende eenzelfde aantal uren (32) per week. Deze arbeidsovereenkomst is eenmaal verlengd, namelijk van 1 april 2009 tot 1 april 2010, waarna Taxicentrale Wolters deze niet verder wilde verlengen en zij de arbeidsovereenkomst met Van Tuinen als van rechtswege geëindigd beschouwde.

Van Tuinen stelde zich echter op het standpunt dat zij inmiddels allang werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en vorderde in kort geding doorbetaling van loon en wedertewerkstelling. Zij baseerde haar standpunt primair op de stelling dat op 1 april 2008 sprake was geweest van overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW, zodat de arbeidsovereenkomst die Taxicentrale Wolters haar had aangeboden van rechtswege was geconverteerd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde

tijd op grond van artikel 7:668a lid 1 sub b BW jo. artikel 7:663 BW. Subsidiair baseerde zij haar standpunt op de stelling dat Taxicentrale Wolters ten opzichte van Connexxion diende te worden beschouwd als opvolgend werkgever in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW, zodat de conversie had plaatsgevonden op grond van artikel 7:668a lid 2 jo. lid 1 sub b BW.

Procesverloop

Zowel de Kantonrechter Heerenveen als het Gerechtshof Leeuwarden wezen de vorderingen van Van Tuinen op basis van de primaire grond af. De kantonrechter vond dat het onderzoek dat noodzakelijk was voor de beantwoording van de vraag of in casu sprake was geweest van overgang van onderneming, te ver zou gaan voor de behandeling in kort geding, terwijl het hof deze vraag niet eens relevant vond. Omdat Van Tuinen op de datum van de door haar gestelde overgang – te weten op 1 april 2008 – niet meer bij Connexxion in dienst was, kon artikel 7:663 BW, zelfs al was sprake geweest van overgang onderneming, namelijk niet op haar van toepassing zijn geweest, aldus het hof. Dit oordeel hield in cassatie terecht stand (zie hierover uitgebreid HR 25 mei 2012, *JAR* 2012/150, m.nt. R.M. Beltzer en in navolging daarvan A.R. Houweling in *JIN* 2012, 111.

De kantonrechter wees de vorderingen van Van Tuinen echter wel toe op grond van de subsidiaire grond dat sprake zou zijn van ‘opvolgend werkgeverschap’ in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW. Taxicentrale Wolters ging tegen dit vonnis met succes in hoger beroep. In tegenstelling tot de kantonrechter oordeelde het hof bij arrest van 12 oktober 2011 namelijk dat tussen Connexxion en Taxicentrale Wolters géén sprake was van ‘opvolgend werkgeverschap’. De aard van de werkzaamheden van Van Tuinen was namelijk weliswaar gelijk gebleven, maar omdat Taxicentrale Wolters geen activa van Connexxion had overgenomen, was de plaats van waaruit het bedrijf werd geleid en de opdrachten aan Van Tuinen werden verstrekt een andere. Dit gold ook ten aanzien van de (vervoers)middelen waarmee de activiteiten door Van Tuinen bij Taxicentrale Wolters werden verricht. Nu de arbeidsplaats en -middelen in de onderhavige zaak waren gewijzigd en er ook voor het overige geen band bestond tussen de oude en nieuwe werkgever – zij waren elkaars concurrenten – concludeerde het hof dat er geen sprake was van opvolgend werkgeverschap (r.o. 4.3). Het vonnis van de kantonrechter werd daarop vernietigd en de vorderingen van Van Tuinen afgewezen.

Cassatiemiddel

Van Tuinen ging vervolgens in cassatie en voerde tegen dit rechtsoordeel van het hof kort samengevat:

primair aan dat het hof met zijn oordeel de wetsgeschiedenis van artikel 7:668a lid 2 BW heeft miskend, omdat daaruit zou blijken dat de bepaling dient ter bescherming van de werknemers die voor verschillende werkgevers achtereenvolgens dezelfde werkzaamheden verricht (subonderdeel a); subsidiair aan dat uit het artikel voortvloeit dat als een werknemer achtereenvolgens voor verschillende werkgevers dezelfde werkzaamheden verricht (wat in de onderhavige zaak het geval was), deze werknemer dan toch in ieder geval *in beginsel* recht heeft op de bescherming die artikel 7:7668a lid 2 BW hem biedt, zodat het hof de maatstaf ten

onrechte andersom, en dus onjuist, heeft toegepast door het bestaan van opvolgend werkgeverschap in beginsel niet aan te nemen en te beoordelen of er aanvullende omstandigheden waren die zouden kunnen leiden tot opvolgend werkgeverschap (subonderdeel b); meer subsidiair aan dat het hof bij de beantwoording van de vraag of sprake was van dergelijke ‘aanvullende omstandigheden’, een afweging had moeten maken van ‘alle omstandigheden van het geval in onderling verband en samenhang beschouwd’ waaronder het feit dat Taxicentrale Wolters aan een groot aantal werknemers een baanaanbod had gedaan, dat Van Tuinen direct aansluitend aan haar vorige dienstverband bij Taxicentrale Wolters in dienst was getreden en het feit dat sprake was van vergelijkbare arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden (subonderdeel c).

Oordeel Hoge Raad ten aanzien van ‘opvolgend werkgeverschap’

De Hoge Raad verwierp het cassatiemiddel in al zijn onderdelen. Bij de uitleg van artikel 7:668a lid 2 BW dient volgens de Hoge Raad namelijk aansluiting te worden gezocht bij de maatstaf zoals geformuleerd in het arrest Slijkoord/Hekkema (HR 24 oktober 1986, NJ 1987, 293) met het oog op de beantwoording van de vraag of een proeftijdbeding rechtsgeldig is aangegaan. Het ging in die zaak volgens de Hoge Raad namelijk om dezelfde afweging van belangen. Dit betekent volgens de Hoge Raad dat sprake is van opvolgend werkgeverschap indien (1) enerzijds de nieuwe overeenkomst wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als de vorige overeenkomst en (2) anderzijds tussen de nieuwe werkgever en de vorige werkgever zodanige banden bestaan dat het door de laatste op grond van zijn ervaringen met de werknemer verkregen inzicht in diens hoedanigheden en geschiktheid in redelijkheid ook moet worden toegerekend aan de nieuwe werkgever.

Tegen deze achtergrond had het hof volgens de Hoge Raad terecht en op goede gronden geoordeeld dat de omstandigheid dat Van Tuinen na indiensttreding bij Taxicentrale Wolters dezelfde (vervoers)werkzaamheden is gaan verrichten voor dezelfde doelgroep als zij voorheen in dienst van Connexxion verrichtte, onvoldoende is om opvolgend werkgeverschap in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW aan te nemen. Eveneens terecht had het hof volgens de Hoge Raad geoordeeld dat het feit dat Taxicentrale Wolters en Connexxion niets anders met elkaar van doen hebben dan dat zij elkaars concurrent zijn, aan toepasselijkheid van deze bepaling in de weg staat, nu is gesteld noch gebleken dat Taxicentrale Wolters langs andere weg inzicht had in de hoedanigheden en geschiktheid van Van Tuinen, of dat Taxicentrale Wolters in enig opzicht heeft getracht misbruik te maken van het identiteitsverschil tussen haarzelf en Connexxion.

Ratio van artikel 7:668a lid 2 BW en artikel 7:667 lid 5 BW versus de ratio van het proeftijdbeding

De Hoge Raad ging er bij zijn oordeel in de onderhavige zaak zoals gezegd van uit, dat bij de vraag naar de geldigheid van een proeftijdbeding dezelfde belangenafweging een rol speelt als bij de vraag of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op grond van de ketenregeling is geconverteerd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Naar aanleiding van dit

arrest is het waarschijnlijk dat de Hoge Raad bij de uitleg van het begrip ‘opvolgend werkgeverschap’ in de zin van artikel 7:667 lid 5 BW eveneens de maatstaf uit de proeftijdjurisprudentie zal aanleggen. De vraag is echter of aan de ketenregeling en de Ragetlie-regel daadwerkelijk dezelfde belangenafweging ten grondslag ligt.

De aan de wettelijke proeftijdregeling ten grondslag liggende gedachte is namelijk dat partijen desgewenst de gelegenheid moeten hebben om, alvorens voor de toekomst gebonden te zijn, zich – gedurende een met het oog op de belangen van de werknemer beperkte periode – proefondervindelijk op de hoogte te stellen van elkaars hoedanigheden en van de geschiktheid van de werknemer voor de bedongen arbeid (HR 13 september 1991, *NJ* 1992, 130, m.nt. PAS (Dingler/Merkelbach)). De gedachte die aan de wettelijke ketenregeling ten grondslag ligt is echter ruimer. Niet alleen dient deze de werkgever de gelegenheid te bieden zich gedurende een beperkte tijd proefondervindelijk op de hoogte te stellen van de geschiktheid van de werknemer voor de bedongen arbeid, deze dient de werkgever tevens (gedurende een met het oog op de belangen van de werknemer beperkte periode) de nodige flexibiliteit te bieden om een adequaat personeelsbeleid te voeren dat bestand is tegen wisselingen in de markt (*Kamerstukken II* 1996/97, 25 263, nr. 3, p. 8). De gedachte die aan de Ragetlie-regel in artikel 7:667 lid 4 BW ten grondslag ligt, is voorts te voorkomen dat een werknemer de ontslagbescherming verbonden aan zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door middel van het tussentijds sluiten van een beëindigingsovereenkomst onbedoeld zou kunnen ‘wegcontracteren’. Het feit alleen dat een nieuwe werkgever – door eigen ervaring opgedaan als inlener of door toerekening – kan worden geacht te beschikken over inzicht in de hoedanigheden en geschiktheid van de werknemer voor de te verrichten werkzaamheden, lijkt daarmee onvoldoende om het oordeel te rechtvaardigen dat deze werkgever niet ten volle van de ketenregeling zou mogen profiteren, c.q. met de gevolgen van de Ragetlie-regel zou moeten worden opgezeadeld. Daarvoor lijkt meer nodig. Aanleiding dus om nog eens te kijken naar de wetgeschiedenis van het begrip ‘opvolgend werkgever’ in de zin van artikel 7:668 lid 2 BW en artikel 7:667 lid 5 BW, welke beide bij de (Reparatie) Flexwet in 1999 zijn ingevoerd.

Tijdens de parlementaire geschiedenis van artikel 7:668a lid 2 BW is er diverse malen op gewezen dat de achterliggende gedachte is geweest om zogenaamde ‘draaideurconstructies’ en andere vormen van ontduiking van de in de ketenregeling geboden werknemersbescherming tegen te gaan (zie: *Kamerstukken II* 1996/97, 25 263, nr. 3, p. 9, nr. 5 en nr. 6, p. 11; *Kamerstukken II* 1998/99, 26 257, nr. 3, p. 2 en p. 4). Deze opvatting werd ook door Loesberg gehuldigd in zijn annotatie onder Ktr. Groningen 14 juli 2005, *JOR* 2005/255 (Pakhuis BV), p. 1789 (zie ook uitgebreid: de wenk bij Ktr. Groningen 14 juli 2005, *JAR* 2005/93). Aan artikel 7:667 lid 5 BW ligt dezelfde anti-misbruikgedachte ten grondslag (*Kamerstukken II* 1998/99, 26 257, nr. 3, p. 5). Een uniforme uitleg van het begrip ‘opvolgend werkgever’ in de zin van artikel 7:667 lid 5 BW en artikel 7:668a lid 2 BW ligt op basis van de wetgeschiedenis dus voor de hand.

Kijkt men naar een eerder arrest van de Hoge Raad ten aanzien van artikel 7:668a lid 2 BW, te weten in de zaak Boekenvoordeel/Isik (HR 14 juli 2006, *JAR* 2006/190; *JIN* 2006/316, m.nt. A.R. Houweling), dan blijkt dat deze bepaling volgens de Hoge Raad op meer ziet dan alleen

op draaideurconstructies en bijvoorbeeld ook van toepassing kan zijn bij een doorstart vanuit faillissement. Zo stelt de Hoge Raad in r.o. 3.4.2:

‘Anders dan het middel tot uitgangspunt neemt, is toepassing van art. 7:668a lid 2 BW naar tekst en strekking van die bepaling niet beperkt tot de in het middel bedoelde gevallen waarin, kort gezegd, opvolging van werkgevers wordt misbruikt bij de hantering van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.’

Onduidelijkheid ontstond naar aanleiding van dit arrest over de omvang van de reikwijdte van het begrip ‘opvolgend werkgeverschap’ in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW (c.q. art. 7:667 lid 5 BW). Gewezen zij in dit verband op de kritische annotatie van A.R. Houweling bij dit arrest, waarin hij zich onder meer afvraagt of voor een succesvol beroep op artikel 7:668a lid 2 BW vereist is dat de werknemer dezelfde of soortgelijke werkzaamheden verricht bij de opvolgende werkgever. Loesberg meent uit de wetsgeschiedenis af te leiden, dat dit inderdaad het geval is. Hij wijst erop dat artikel 7:668a lid 2 BW is overgenomen uit een amendement op wetsvoorstel 21 479 (*Kamerstukken II* 1991/92, 21 479, nr. 32; *Kamerstukken II* 1996/97, 25 263, nr. 6, p. 11), waaruit zou volgen dat het erom gaat dat de werknemer op dezelfde werkplek dezelfde werkzaamheden blijft verrichten (zie: E. Loesberg, ‘De Hoge Raad en de voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: beschouwingen naar aanleiding van het arrest van de Hoge Raad van 14 juli 2006’, *ArA* 2007-1, p. 106-107). Loonstra en Zondag bepleiten daarentegen dat artikel 7:668a lid 2 BW ook van toepassing zou moeten zijn in het geval sprake is van verschillende functies, dus niet strikt dezelfde werkzaamheden (zie: C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke themata*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2010, p. 485). Weer anderen, zoals Bouwens, menen dat er zowel sprake moet zijn van soortgelijke werkzaamheden als – in navolging van de proeftijdjurisprudentie – van bepaalde ‘banden’ tussen de oude en de nieuwe werkgever (zie W.H.A.C.M. Bouwens, ‘Opvolgend werkgeverschap na faillissement’, *SMA* 2007/3, p. 106 en in gelijke zin E. Verhulp, *Flexibiliteit en zekerheid*, Den Haag: Sdu Uitgevers 1998, p. 169). Zo stelt Bouwens daar:

‘Om te voorkomen dat de ketenregeling in situaties als de onderhavige “een doorstart vanuit faillissement; toevoeging GWvdV” maatschappelijk onwenselijk te achten drempels opwerpt tegen indiensttreding bij de verkrijger, dient naar mijn mening in de gevallen waarin de werknemer niet reeds tijdens het daaraan voorafgaande dienstverband materieel onder gezag van dezelfde rechtspersoon werkte, aansluiting te worden gezocht bij de jurisprudentie omtrent de geldigheid van het proeftijdbeding.’

A-G Timmermans (die ook optrad als A-G in de zaak Boekenvoordeel) volgt deze de visie van Bouwens, als hij bij 3.21 overweegt:

‘Uit bovenstaande uiteenzetting concludeer ik dat voor de vraag of sprake is van opvolgend werkgeverschap in de eerste plaats van belang is dat de te verrichten arbeid ongewijzigd is gebleven. Dit feit alleen is onvoldoende. Er dient bijvoorbeeld daarnaast, aansluitend bij de “proeftijdjurisprudentie”, voor de nieuwe werkgever enig inzicht in de hoedanigheid en geschiktheid van de desbetreffende werknemer te zijn (al dan niet “via” de oude werkgever).’

Hij voegt daaraan echter toe:

‘Opvolgend werkgeverschap kan ook worden aangenomen als, naast het ongewijzigd gebleven van de aard van de arbeid, de locatie waar de arbeid wordt verricht en de bedrijfsmiddelen waarmee de arbeid wordt uitgevoerd hetzelfde is gebleven. Deze vereisten impliceren m.i. dat er enige band tussen de elkaar opvolgende werkgevers dient te bestaan.’

De A-G lijkt daarmee van een ruimere uitleg van ‘opvolgend werkgeverschap’ voor te staan dan de Hoge Raad, die (in navolging van o.a. Bouwens) uitsluitend aanknoopt bij de proeftijdjurisprudentie.

Conclusie

Hoewel een uniforme uitleg van het begrip ‘opvolgend werkgeverschap’ tegemoet komt aan de in de rechtspraktijk levende de behoefte aan duidelijkheid, sluit deze niet helemaal aan bij het verschil in de aan proeftijd- en ketenregeling ten grondslag liggende gedachte. Evenmin vloeit deze uitleg mijns inziens voort uit de parlementaire geschiedenis van artikel 7:668a lid 2 BW. Wel is het zo, dat de wetgever met de introductie van het begrip ‘opvolgend werkgeverschap’ in deze bepalingen – net als de Hoge Raad in het arrest Slijkoord/Hekkema – heeft willen voorkomen dat de bescherming die de werknemer op grond van de betreffende wettelijke regeling toekomt (of dit nu de ketenregeling, de proeftijdregeling of de Ragetlie-regel is), door oneigenlijk gebruik zou kunnen worden uitgehold. Om vast te stellen wat dient te worden verstaan onder ‘oneigenlijk gebruik’ dient echter steeds te worden getoetst aan het doel van de betreffende regeling. Bij de beoordeling van de geldigheid van een proeftijdbeding in de arresten Slijkoord/Hekkema en Dingler/Merkelbach werd door de Hoge Raad dan ook logischerwijs gekeken naar het doel van de proeftijdregeling. In het onderhavige arrest mis ik echter een heldere bespiegeling op het doel van de ketenregeling.

Had wel een duidelijke reflectie op het doel van de ketenregeling plaatsgevonden, dan had niet zo zeer de vraag centraal gestaan of de nieuwe werkgever geacht kon worden via de vorige werkgever inzicht te hebben verkregen in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, maar veeleer of de nieuwe werkgever geacht kon worden al (deels) geprofiteerd te hebben van de flexibiliteit die de ketenregeling hem biedt. Daarbij dient volgens de memorie van toelichting bij dit artikelonderdeel, afgezien van draaideurconstructies, tevens te worden gedacht aan bedrijfsovernames en situaties waarin de oude en nieuwe werkgever verschillende organisatorische en/of juridische eenheden zijn die tot eenzelfde, grotere organisatie behoren (*Kamerstukken II* 1996/97, 25 263, nr. 3, p. 11; zie overeenkomstig o.a. Ktr. Heerlen 2 november 2011, LJN BW8463 (Specsavers)).

Daar waar de wetgever bij het voorbeeld van de ‘bedrijfsovername’ lijkt te doelen op de situatie van overgang van onderneming (onnodig overigens, want in dat geval kan de werknemer zoals gezegd via art. 7:663 BW al een beroep doen op art. 7:668a lid 1 BW), lijkt de wetgever met het tweede voorbeeld te doelen op de situatie waarin indirect dezelfde (rechts)persoon (moedervennootschap/enig aandeelhouder) van de toepassing van de ketenregeling profiteert. De ketenregeling mag in die situatie niet ten gevolge van het feit dat

de organisatie uit verschillende juridische eenheden bestaat, meerdere malen op de werknemer worden toegepast, omdat dit onredelijk zou zijn. Met Loonstra en Zondag ben ik het in dat geval eens, dat er dan – anders dan in de draaideursituatie waarvoor kenmerkend is dat de werknemer op dezelfde werkplek dezelfde werkzaamheden blijft verrichten – geen reden is om de werking van artikel 7:668a lid 2 BW te beperken tot situaties waarin de werknemer dezelfde of soortelijke werkzaamheden blijft verrichten. Deze eis wordt in artikel 7:668a lid 1 BW immers ook niet gesteld. In het onderhavige arrest maakt de Hoge Raad echter duidelijk dat het wel degelijk steeds moet gaan om werkzaamheden die naar hun aard gelijk zijn. Of deze werkzaamheden ook op dezelfde werkplek en met dezelfde arbeidsmiddelen worden verricht, lijkt de Hoge Raad echter – ander dan de A-G – niet van belang te vinden.

Tot slot kan men zich op basis van het voorgaande afvragen of – en zo ja in hoeverre – de gedachte achter de ketenregeling en de ratio die ten grondslag ligt aan het opvolgend werkgeverschap in artikel 7:668a lid 2 BW aanleiding geven tot het aannemen van opvolgend werkgeverschap bij een doorstart vanuit faillissement en andere bedrijfsovernames waarop de regeling van overgang van onderneming (art. 7:662 e.v. BW) niet van toepassing is.

In het eerder door mij aangehaalde arrest Boekenvoordeel heeft de Hoge Raad aangenomen dat lid 2 in de situatie van doorstart van toepassing *kan* zijn, maar niet wanneer dat het geval is. Omdat het adagium ‘nieuwe ronde, nieuwe kansen’ bij een doorstart vanuit faillissement mijns inziens leidend zou moeten zijn om de doorstarter de mogelijkheid te geven de onderneming ‘uit het slop’ te krijgen, zou daar mijns inziens alleen aanleiding toe zijn in geval het faillissement is aangevraagd met het vooropgezette doel de reguliere werknemersbescherming te omzeilen (zie voor een dergelijk geval van misbruik van faillissementsrecht o.a. HR 28 mei 2004, *JOR* 2004/281 (Digicolor)). In r.o. 3.4.2 van het arrest Boekenvoordeel, zoals hierboven geciteerd, dacht de Hoge Raad echter aan meer dan alleen situaties van misbruik. Curatoren vreesden naar aanleiding van dit arrest, dat artikel 7:668a lid 2 BW van toepassing zou zijn op elke situatie waarbij de overnemende partij werknemers uit het faillissement in dienst neemt om soortgelijke werkzaamheden te verrichten als bij de failliete ex-werkgever. Dit zou namelijk een drempel voor de indienstneming van (o.a.) werknemers met een dienstverband van drie jaar of langer kunnen opwerpen.

Het onderhavige arrest van de Hoge Raad leert ons dat die vrees ongegrond is en dat de toepassing van artikel 7:668a lid 2 BW beperkt zal dienen te blijven tot situaties waarin tussen de ex-werkgever en de overnemende partij sprake is van ‘zodanige banden’ dat de kennis en het inzicht van de ex-werkgever in de hoedanigheid en de geschiktheid van de werknemer kunnen worden toegerekend aan de nieuwe werkgever. Gedacht kan daarbij mogelijk worden aan de situatie waarin de doorstarter materieel beschouwd dezelfde werkgever is, maar dan in een ander ‘juridisch jasje gestoken’, en/of aan de situatie waarin niet alleen het uitvoerende personeel, maar ook het management dat over het aannemingsbeleid binnen de onderneming beslist, door de nieuwe werkgever wordt overgenomen. In geval van twijfel zou ik – met het oog op de ratio van de ketenregeling en de wetsgeschiedenis van artikel 7:668a lid 2 BW – in ieder geval een restrictieve uitleg willen bepleiten.