

RECHTSPRAAK

## **werkneemster/Mood for Magazines B.V.**

***Werkneemster treedt na dienstverband Sanoma Media in dienst van dochtervennootschap MFM. Toepassing criteria Van Tuinen-arrest leidt tot oordeel dat sprake is van opvolgend werkgeverschap, ondanks feit dat de directe leiding en het HR-management van beide werkgevers bij verschillende functionarissen liggen. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.***

Mood for Magazines (hierna: MFM) is een 100% dochtervennootschap van Sanoma Media Netherlands B.V. Werkneemster is op 20 september 2010 in dienst getreden van een payrollorganisatie die werkneemster heeft geplaatst bij Sanoma Uitgevers B.V. Deze arbeidsovereenkomst is op 21 mei 2011 verlengd voor de duur van zes maanden, tot 31 december 2011. Werkneemster is toen geplaatst bij Sanoma Media B.V. Haar werkzaamheden en haar werkplek bleven onveranderd. Werkneemster is op 10 oktober 2011 rechtstreeks bij Sanoma Digital The Netherlands B.V. in dienst getreden in de functie van Accountmanager voor de duur van twaalf maanden. In 2011 is Sanoma Digital The Netherlands gefuseerd met Sanoma Media Netherlands B.V., waarbij op enig moment het kantoor van Sanoma Digital The Netherlands B.V., waar werkneemster gewoonlijk haar werkzaamheden verrichtte, is verhuisd van Amsterdam naar Hoofddorp. Werkneemster is op 1 juli 2013 bij MFM in dienst getreden in de functie van Digital Salesmanager op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van twaalf maanden. Het dienstverband tussen werkneemster en Sanoma Digital The Netherlands B.V., althans Sanoma Media Netherlands B.V. is in dat verband met wederzijds goedvinden beëindigd. Werkneemster heeft zich per 6 mei 2014 ziek gemeld in verband met burn-outklachten. MFM heeft besloten de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Kern van het geschil is de vraag of MFM opvolgend werkgever is en of op grond van artikel 7:668a BW een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft gewezen op het Van Tuinen-arrest (HR 11 mei 2012, AR 2012-0470) waarin is geoordeeld dat aan artikel 7:668a lid 2 BW in de regel is voldaan wanneer (1) de nieuwe arbeidsovereenkomst wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als de vorige arbeidsovereenkomst en (2) 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. Anders

dan MFM heeft betoogd, volgt uit de vacaturetekst niet dat de functie van MFM wezenlijk andere vaardigheden en verantwoordelijkheden van werkneemster eist, dan haar oude functie bij Sanoma Media Netherlands B.V. Ten aanzien van het tweede vereiste wordt voorop gesteld dat artikel 7:668a lid 2 BW slechts aan de orde kan komen wanneer een werknemer achtereenvolgens in dienst treedt van juridisch verschillende werkgevers. Aan toepassing van die bepaling staat daarom niet in de weg dat, zoals MFM opwerpt, MFM en Sanoma Media Netherlands B.V. verschillende rechtspersonen zijn en dat werkneemster de arbeidsrelatie met Sanoma Media Netherlands B.V. heeft beëindigd en met MFM een nieuwe overeenkomst heeft gesloten. Overigens is in dat verband nog van belang dat de directe aanleiding voor werkneemster om naar de functie bij MFM te solliciteren was dat zij door de verhuizing van haar oude werkgever een langere woon-werkreistijd had gekregen. Anders dan MFM heeft betoogd, is dat een omstandigheid binnen de sfeer van de werkgever nu dit een besluit is waarop werknemers over het algemeen geen invloed kunnen uitoefenen. Of beide rechtspersonen zijn te vereenzelvigen of zijn verweven is niet van belang, omdat artikel 7:668a lid 2 BW die voorwaarde niet stelt. Het gegeven van een joint-venture, alsmede het feit dat Sanoma Media Netherlands B.V. 100% aandeelhouder van MFM is, impliceert dat sprake is van een rechtstreekse betrokkenheid van Sanoma Media Netherlands B.V. bij MFM. Verder worden uit oogpunt van efficiency en effectiviteit kennelijk diverse diensten gedeeld, zoals salarisuitbetaling en salarisadministratie, en kan MFM bij vragen bij de HR-afdeling van Sanoma Media Netherlands B.V. terecht. Tussen MFM en Sanoma Media Netherlands B.V. bestaat dan ook een zodanige band dat is voldaan aan het tweede criterium dat in het Van Tuinen-arrest is geformuleerd. Door dit toerekeningsprincipe wordt het inzicht in de geschiktheid van werkneemster voor de functie bij MFM (al dan niet bij wijze van fictie) verondersteld tevens bij MFM aanwezig te zijn, ondanks de verschillende locaties en ondanks het feit dat de directe leiding en het HR-management van de beide werkgevers bij geheel verschillende functionarissen liggen. Conclusie is dat er inmiddels sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Volgt toewijzing van de loonvordering.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 27-08-2014

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2014:6139

**Zaaknummer:** 3210137 MV EXPL 14-146

**Rechters:** H. Manuel

**Advocaten:** A.A. Camonier, J.A. Tersteeg en N.A. de Leeuw

**Wetsartikelen:** 7:668a BW