

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft verkeerde vennootschap gedagvaard voor zijn loonvorderingen tijdens en na zijn ziekte en had zijn huidige werkgever moeten aanspreken. Dienstverband met 'verkeerde vennootschap' is lege huls geworden.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 januari 2016 voor de duur van twaalf maanden in dienst getreden bij bedrijf X als algemeen medewerker. Die arbeidsovereenkomst is stilzwijgend verlengd tot 26 april 2017. Aansluitend is werknemer in dienst getreden bij Tanger Supermarkten Rotterdam B.V. (hierna: Tanger), voor welke vennootschap hij in dezelfde functie werkzaamheden heeft verricht voor de duur van twaalf maanden. Vervolgens heeft werknemer, met ingang van 26 december 2018, een nieuwe arbeidsovereenkomst met bedrijf X gesloten voor de duur van twaalf maanden voor de functie van algemeen medewerker. Daarna is werknemer, met ingang van 26 februari 2020, in dienst getreden bij bedrijf Y als algemeen medewerker. Dat heeft werknemer gedaan, totdat hij op 17 december 2020 arbeidsongeschikt is geraakt. Werknemer vordert onder meer Tanger te veroordelen tot het betalen van zijn loon tijdens zijn ziekte en vanaf het moment dat hij hersteld is. Tanger stelt daar onder meer tegenover dat werknemer de verkeerde vennootschap heeft gedagvaard, omdat werknemer na 26 december 2018 geen werkzaamheden voor Tanger heeft verricht.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat bedrijf X, Tanger en bedrijf Y als opvolgende werkgevers hebben te gelden. Vast staat immers dat zij onder andere gebruikmaken van dezelfde website, er sprake is van een gezamenlijk contactpunt en magazijn en werknemer altijd dezelfde functie heeft uitgevoerd voor deze Tanger-vennootschappen. Dit betekent dat op grond van artikel 7:668a BW (oud) per 2 januari 2018 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan tussen partijen. Partijen waren zich daar echter destijds niet van bewust, althans hebben niet als zodanig gehandeld. De vaststelling dat deze Tanger-vennootschappen aangemerkt worden als opvolgend werkgevers, brengt eveneens met zich dat het niet mogelijk was voor bedrijf X en vervolgens bedrijf Y om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeen te komen met werknemer. Dat heeft Tanger in deze procedure ook erkend en daarom is nu sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen werknemer en bedrijf Y. Werknemer stelt weliswaar dat Tanger te weinig loon heeft betaald vanaf december 2020, maar uit de door partijen overgelegde salarisspecificaties volgt juist dat bedrijf Y over de periode maart 2020 tot en met juni 2021 loon aan werknemer heeft betaald. Waarom

Tanger desondanks gehouden is om het achterstallige loon aan werknemer te betalen, heeft werknemer niet toegelicht. Werknemer heeft niet gesteld, en ook is niet gebleken, dat Tanger na 26 december 2018 nog loonbetalingen heeft verricht aan werknemer. Dat is ook te verklaren door het feit dat werknemer vanaf die datum geen werkzaamheden meer heeft verricht in de vestiging van Tanger. Bovendien is nergens uit gebleken dat werknemer zich na 26 december 2018 beschikbaar heeft gehouden om werkzaamheden te verrichten voor Tanger. Daarbij komt dat werknemer pas in zijn akte het standpunt heeft ingenomen dat er sprake zou zijn van twee dienstverbanden die naast elkaar bestaan. Dat standpunt volgt niet uit de dagvaarding en de kantonrechter leidt uit de overgelegde correspondentie voorafgaand aan de procedure ook niet af dat werknemer dit standpunt eerder heeft ingenomen. Hoewel het mogelijk is dat twee dienstverbanden naast elkaar bestaan, kan naar het oordeel van de kantonrechter in ieder geval geconcludeerd worden dat het oorspronkelijke dienstverband van werknemer bij Tanger door het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst met bedrijf X en vervolgens bedrijf Y een lege huls is geworden. Indien en voor zover werknemer een beroep op vereenzelviging van Tanger en bedrijf Y heeft gedaan, geldt dat werknemer hiervoor onvoldoende heeft gesteld. Zodoende heeft werknemer de verkeerde vennootschap in rechte betrokken. Voor zijn loonbetaling tijdens zijn ziekte en daarna dient werknemer zijn huidige werkgever aan te spreken, te weten bedrijf Y.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:3235

Zaaknummer: 9470005

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: O. Huisman en E. Akopova

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:668a BW