

## RECHTSPRAAK

***Partijen verschillen van mening over wie de werkgever is van werknemer. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Toekenning transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging.****Feiten*

Werknemer is vanaf 5 april 2022 in dienst als groenvoorziener op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemer heeft op 9 mei 2022 mondeling overleg gehad met zijn leidinggevende over het voornemen om van 27 juni 2022 tot en met 24 augustus 2022 onbetaald verlof op te nemen. Leidinggevende heeft aangegeven dat hij dit zal overleggen en hierop terug zal komen. Op 28 juni 2022 heeft werknemer telefonisch contact gehad met leidinggevende waarin hij zijn vakantie ter sprake heeft gebracht. Hierop heeft leidinggevende aan werknemer gevraagd de bedrijfsauto in te leveren, omdat hij niet wilde dat de bedrijfsauto gedurende de vakantie van werknemer voor zijn deur stond. Werknemer heeft dezelfde dag nog de bedrijfsauto ingeleverd. Bij brief van 28 juni 2022 is aan werknemer meegedeeld dat hij is ontslagen omdat hij zonder toestemming op vakantie is gegaan. Op 8 juli 2022 heeft de gemachtigde van werknemer een brief gericht aan verweerster, waarin uiteen wordt gezet dat werknemer het niet eens is met het ontslag. Hierop heeft gemachtigde van verweerster gereageerd met de mededeling dat als het ontslag op staande voet niet standhoudt, de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt voortgezet na 6 oktober 2022. Werknemer verzoekt onder meer een billijke vergoeding en transitievergoeding.

*Oordeel*

Partijen zijn het er niet over eens of verweerster werkgever van werknemer was. Werknemer meent dat die onderneming zijn werkgever was en verwijst naar de door hem overgelegde arbeidsovereenkomst, loonstroken, ontslagbrief en het KvK-uittreksel van de onderneming. Verweerster heeft betwist dat zij de werkgever was. Nu aan de kant van verweerster alleen haar gemachtigde is verschenen, zijn bepaalde inhoudelijke vragen van de kantonrechter onbeantwoord gebleven. Het onbeantwoord blijven van die vragen zal in het nadeel van verweerster worden uitgelegd. De onduidelijkheid over wie de werkgever is, heeft te maken met de informatie die op de arbeidsovereenkomst, de loonstroken en de ontslagbrief is vermeld. In de arbeidsovereenkomst wordt 'onderneming X' als contractspartij vermeld. Deze naam staat ook op de loonstroken en de ontslagbrief. In de hoek van de arbeidsovereenkomst en de ontslagbrief staat echter een logo met de vermelding 'onderneming Y groen-infra-water'. Blijkens het KvK-uittreksel is dat een handelsnaam van verweerster. Het genoemde KvK-nummer op de arbeidsovereenkomst en in de ontslagbrief correspondeert in het Handelsregister met verweerster. In dit geval zijn de (bezoek)adres- en contactgegevens en de

bestuurder van beide ondernemingen identiek en dus niet-onderscheidend, terwijl de verdere informatie op de arbeidsovereenkomst en de ontslagbrief niet met elkaar overeenkomt – uitgaande van de informatie in de KvK-uittreksels. Verder is relevant dat verweerster pas voor het eerst op de zitting heeft betwist dat zij de werkgever was van werknemer, terwijl de gemachtigden van partijen wel al eerder hebben gecorrespondeerd over het ontslag van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat verweerster kennelijk ook opereerde onder de naam onderneming X en dat verweerster dus de werkgever was van werknemer. Verweerster heeft naast het hiervoor besproken formele verweer geen inhoudelijk verweer gevoerd tegen de verzoeken van werknemer. Bij gebreke van inhoudelijk verweer worden de stellingen van werknemer als vaststaand aangenomen. Werknemer mocht er op grond van de gesprekken op 9 mei en 28 juni 2022 op vertrouwen dat zijn aangekondigde vakantie akkoord was. Er kan dan niet worden gesproken van ongeoorloofd verzuim en dus ook niet van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het ontslag is daarom niet rechtsgeldig. Werknemer komt een transitievergoeding toe, alsmede een vergoeding wegens de onregelmatige opzegging. De kantonrechter ziet echter geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, nu werknemer heeft nagelaten te onderbouwen en te specificeren met welk concreet bedrag hij zich gecompenseerd acht.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 19-10-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:9100

**Zaaknummer:** 10013559 VZ VERZ 22-9934

**Rechters:** A.M. van Kalmthout

**Advocaten:** C.M. de Wijs en M.C.V. Dornstedt

**Wetsartikelen:** 7:677 lid 1 en 7:677 lid 2