

RECHTSPRAAK

Kort geding: zowel werkgever als X wordt, op basis van ketenaansprakelijkheid (art. 7:616a BW), veroordeeld tot betaling van loon.

Feiten

Werknemer had sinds 10 oktober 2018 een arbeidsovereenkomst met X. Op de arbeidsovereenkomst is de collectieve arbeidsovereenkomst in het Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf (hierna: cao Schoonmaak) van toepassing. Werknemer verrichtte de schoonmaakwerkzaamheden bij Inlener. Inlener heeft per 1 september 2024 de schoonmaakovereenkomst met X opgezegd. De schoonmaakwerkzaamheden bij Inlener zijn daarna overgenomen door Overnemer. Werknemer heeft met ingang van 1 december 2024 een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (dezelfde functie en dezelfde locatie) gesloten met werkgever. Volgens werknemer heeft hij nog even gewerkt bij Inlener, maar werd hem in maart 2025 de toegang tot de schoonmaakwerkzaamheden bij Inlener onttrokken. Werknemer heeft zich beschikbaar gehouden voor de bedongen arbeid maar geen loon ontvangen sinds 1 januari 2025. Hij wil dat het (achterstallige) loon en vakantietoeslag wordt betaald vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente. Verder wil hij (onder meer) de loonspecificaties ontvangen en dat hij weer wordt aangemeld bij Pensioenfonds Schoonmaak.

Oordeel

Tegen de niet verschenen gedaagden wordt verstek verleend. De rechter kan desondanks in gemotiveerde spoedeisende gevallen voorlopige of bewarende maatregelen bevelen (art. 22 lid 3 EU-betekenningsverordening). Dat doet zich hier voor. Werknemer heeft een spoedeisend belang bij een beslissing op zijn vordering. In het kader van het kort geding met beperkte bewijsmogelijkheden kan niet worden vastgesteld dat Overnemer in deze is aan te merken als de formeel werkgever van werknemer. De primaire vordering tegen Inlener hangt samen met de vordering tegen Overnemer. Omdat vooralsnog onvoldoende aannemelijk is geworden dat Overnemer formeel werkgever is van werknemer, houdt ook de vordering tegen Inlener geen stand. Het staat wel voldoende vast dat werknemer met werkgever een arbeidsovereenkomst heeft en dat werkgever is aan te merken als werkgever.

De vorderingen jegens werkgever worden (grotendeels) toegewezen. Werknemer heeft verder onweersproken gesteld dat Overnemer aansprakelijk is voor betaling van loon op basis van ketenaansprakelijkheid (art. 7:616a BW). De arbeid werd immers verricht in dienst van werkgever ter uitvoering van een overeenkomst van opdracht van Overnemer. Overnemer zal gelet daarop hoofdelijk worden veroordeeld het loon inclusief vakantiegeld te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15745

Zaaknummer: 11842769 VV EXPL 25-487

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: J.M.P. Franx

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:616a BW