

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst met opvolgend werkgever in plaats van onderaannemer. Opvolgend werkgever handelt ernstig verwijtbaar jegens schoonmaker door hem niet (meer) te werk te stellen, niet te betalen en uit te schrijven uit het pensioenfonds.*Feiten*

Werknemer werkte sinds 10 oktober 2018 als kamerjongen bij schoonmaakbedrijf BoClean in een hostel van A&O in Nederland. Per 2 januari 2025 heeft Ö&I de schoonmaakwerkzaamheden bij het hostel overgenomen van BoClean en vervolgens AHR als onderaannemer ingeschakeld. Werknemer heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor 19 uur per week gesloten met AHR, maar in de praktijk werd hij op de werkvloer aangestuurd door Ö&I, onder meer via een contactpersoon van Ö&I. Op grond van de cao voor het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf stelt werknemer dat Ö&I de werknemers van BoClean verplicht moest overnemen als opvolgend werkgever. Volgens werknemer heeft Ö&I hem vanaf januari 2025 slechts incidenteel uren laten werken en vanaf maart 2025 helemaal niet meer toegelaten tot het werk, terwijl ander personeel werd ingezet. Loon werd nauwelijks betaald. Alleen twee bedragen zijn via derden (Felix Hotel Service GmbH en een privépersoon) ontvangen. Zijn pensioenopbouw is stopgezet. Pogingen om Ö&I en AHR te bereiken bleven zonder inhoudelijke reactie. Werknemer heeft eerder een kort geding gevoerd voor loonbetaling, ook tegen Ö&I en AHR, en daarbij kosten gemaakt voor vertaling en betekening van de dagvaarding. In eerste aanleg was het verzoek in deze procedure mede gericht tegen het hostel, maar dat heeft salaris en vakantietoeslag over de periode 1 januari 2025 tot 1 februari 2026 betaald en toegezegd het loon door te betalen tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt onder meer vast te stellen dat hij een arbeidsovereenkomst heeft met Ö&I, die te ontbinden en Ö&I te veroordelen tot betaling van achterstallig loon vanaf 1 februari 2026, vakantietoeslag, transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 27.984,30, afgifte van loonstroken en correcte pensioenaanmelding en -opbouw. Ö&I en AHR, beide in Duitsland gevestigd, zijn op diverse manieren opgeroepen (per brief, e-mail, exploit via Duitse deurwaarder, koerier en Staatscourantadvertentie) maar zijn niet verschenen en hebben geen verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Ö&I, hoewel op het schriftelijke contract AHR als werkgever staat. Ö&I heeft de werkzaamheden van BoClean overgenomen, is opvolgend werkgever onder de cao en

fungeerde feitelijk als werkgever. De arbeidsovereenkomst wordt per 27 maart 2026 ontbonden op grond van artikel 7:671c BW, omdat Ö&I werknemer structureel geen werk en geen loon heeft gegeven, hem uit het pensioenfonds heeft laten schrijven en onbereikbaar is gebleven. Dat handelen is ernstig verwijtbaar. Ö&I moet het loon over de periode 1 februari 2026 tot 27 maart 2026 (in totaal € 2.624,41 bruto) en de vakantietoeslag daarover (€ 209,95 bruto) betalen, met de bepaling dat betalingen door het hostel over diezelfde periode in mindering komen. Wegens de ontbinding door ernstig verwijtbaar handelen wordt een transitievergoeding van € 3.944,66 bruto toegekend, berekend vanaf 10 oktober 2018 en inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Daarnaast kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 10.000 bruto. Hoewel werknemer sinds juli 2025 weer 19 uur per week bij BoClean werkt en daardoor geen structurele inkomensschade meer lijdt en zelfs over een periode dubbel loon heeft ontvangen, hebben het wegvallen van inkomsten per 1 januari 2025, de ernstige financiële en psychische gevolgen (waaronder suïcidale gedachten) en de volstrekte veronachtzaming van werkgeversplichten door Ö&I groot gewicht. De billijke vergoeding moet ook een afschrikkend effect hebben, mede gezien de bredere handelwijze van Ö&I ten opzichte van andere werknemers en de in het tv-programma *Nieuwsuur* geschetste misstanden. Ö&I wordt veroordeeld om binnen 30 dagen na betekening de loonstroken over februari en maart 2026 af te geven en om werknemer voor de periode 2 januari 2025 tot en met 27 maart 2026 te registreren bij het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds. Verdere, onbepaald geformuleerde, verzoeken over 'correcte pensioenopbouw' worden afgewezen wegens onvoldoende bepaaldheid en gebrek aan belang.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:3422

Zaaknummer: 11914156 VZ VERZ 25-6458

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.M.P. Franx

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:671c BW