

RECHTSPRAAK

Asielzoekende werknemer zonder geldige tewerkstellingsvergunning heeft recht op loon over de gewerkte uren bij werkgeefster. Toewijzing loonvordering.*Feiten*

Werknemer is per 15 april 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van schoonmaker. Werknemer komt uit Oeganda en doorloopt momenteel een asielprocedure in Nederland. Werknemer zou initieel bij een ander bedrijf (hierna: het bedrijf) in dienst treden, en het bedrijf heeft toen een tewerkstellingsvergunning (hierna: TWV) voor werknemer aangevraagd bij het UWV en op 11 maart 2025 verkregen. Vervolgens besloot werknemer toch bij werkgeefster in dienst te treden. Per 29 maart 2025 is werknemer bij werkgeefster tewerkgesteld in de functie van housekeeper bij hotel Zuiderduin. Op 31 maart 2025 heeft werkgeefster een TWV aangevraagd voor werknemer, en op 7 april 2025 verzocht zij werknemer om de eerder afgegeven TWV voor het bedrijf te laten intrekken. Werknemer bevestigde dit te zullen doen. Op 15 april 2025 is de intrekking van de TWV voor het bedrijf bevestigd. Werknemer is na 1 mei 2025 niet meer opgeroepen om te werken. Werknemer heeft geen loon ontvangen over de gewerkte uren. Werknemer vordert loon over de periode van 29 maart 2025 tot en met 1 mei 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij werkzaam is geweest bij hotel Zuiderduin als uitzendkracht van werkgeefster. Werkgeefster stelt dat werknemer hier geen toestemming voor had, maar heeft dit onvoldoende onderbouwd. Werknemer heeft in een brief aan werkgeefster juist geschreven dat hij ervan uitging de arbeid rechtmatig te verrichten. Werkgeefster heeft de stelling dat zij werknemer zou hebben ontslagen evenmin onderbouwd, dus ook aan dit verweer gaat de kantonrechter voorbij. De stelling van werkgeefster dat werknemer de TWV van het bedrijf gebruikte om bij hotel Zuiderduin te werken kan werkgeefster niet ontheffen uit haar loonbetalingsplicht. Het is de verantwoordelijkheid van een werkgever om te controleren of een TWV nodig is en zorg te dragen voor het aanvragen en verkrijgen van een TWV. Zelfs als werknemer had beweerd al over een TWV te beschikken had het op de weg van werkgeefster gelegen te controleren of deze ook geldig was voor werkzaamheden bij haar. Bovendien staat vast dat werkgeefster in ieder geval op 7 april 2025 op de hoogte was van het ontbreken van een geldige TWV bij werknemer. Van misleiding door werknemer is niet gebleken. Het ontbreken van een TWV staat op zichzelf niet in de weg aan het recht op loon. De kantonrechter wijst de loonvordering toe, en ziet geen aanleiding tot het matigen van de wettelijke verhoging van 50%. Deze wordt

toegewezen vanaf de datum van dagvaarding. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:8263

Zaaknummer: 12152146

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: A. van Schaik

Wetsartikelen: 2 Wet arbeid vreemdelingen