

RECHTSPRAAK

Kort geding. Ook in de periode voorafgaand aan de schriftelijke arbeidsovereenkomst was sprake van een arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft ook in die periode geprofiteerd van de werkzaamheden van werknemer.

Feiten

Werknemer is een vluchteling die in een COA-opvang verblijft. Via een participatietraject vanuit het COA kunnen mensen die verblijven in een COA-opvang deelnemen aan de maatschappij door het onder andere doen van betaald werk. Werknemer had interesse in een betaalde baan, zag een vacature van PMR en heeft dit doorgegeven aan een medewerker van het participatietraject. Vanaf 15 december 2025 is werknemer nagenoeg dagelijks naar de werklocatie gegaan. Hij ging met zijn e-bike of met het openbaar vervoer naar de locatie toe. Hij heeft verschillende werkzaamheden verricht, zoals: oogsten en opruimen van Spaanse pepers, leren heftruck rijden, spullen klaarmaken voor veilingen en schoonmaken. Op 25 januari 2026 is er een arbeidsovereenkomst getekend tussen werknemer en PMR. Daarin staat dat werknemer op 26 januari 2026 in de functie van medewerker glastuinbouw in dienst is getreden bij PMR. Werknemer heeft op 6 februari 2026 een whatsappbericht gestuurd met de vraag of hij PMR een e-mail moet sturen met een overzicht van de door hem gewerkte uren tussen 15 december en 30 januari 2026. PMR heeft daarop gereageerd met "Oke is goed". Op diezelfde dag heeft werknemer via e-mail het urenoverzicht aan PMR gestuurd. Na 4 mei 2026 heeft werknemer zijn werkzaamheden gestaakt. Werknemer heeft PMR op 7 mei 2026 gesommeerd zijn loon te voldoen. Werknemer vordert loon ten aanzien van de periode voorafgaand aan de schriftelijke arbeidsovereenkomst én over de periode vanaf de aanvang van die overeenkomst. Werknemer stelt dat per 15 december 2025 een mondelinge arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. PMR is het niet eens met de vordering. Volgens haar bestond er geen arbeidsovereenkomst tussen partijen in de periode 15 december 2025 tot 25 januari 2026. Tussen hen is afgesproken dat werknemer op vrijwillige basis werkzaamheden zou verrichten en dat hij een reiskostenvergoeding zou ontvangen. Er bestaat daarom geen reden tot betaling van enig bedrag buiten de reiskostenvergoeding.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Nu sprake is van een loonvordering, is het spoedeisend belang gegeven. De voorzieningenrechter overweegt daarover dat een leerperiode of inwerkperiode in beginsel niet meebrengt dat een werknemer geen recht heeft op loon. PMR heeft ook niet voldoende onderbouwd waarom dat in dit geval anders zou zijn.

Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling namelijk gemotiveerd betwist dat in die weken slechts sprake was van meelopen of leren. Hij stelt dat hij gemiddeld één of twee keer per nieuwe werkactiviteit een uitleg heeft ontvangen en daarna zelfstandig aan het werk is gegaan. De voorzieningenrechter leidt daaruit af dat PMR ook in die weken heeft geprofiteerd van de werkzaamheden van werknemer. PMR heeft daar onvoldoende tegenover gesteld om de conclusie te rechtvaardigen dat het om onbetaalde arbeid ging. Daarbij is van belang dat het vooral om productiewerk ging waarvoor geen opleiding of bijzondere ervaring nodig is en dat relatief snel is aan te leren. PMR heeft zich overigens ook zelf op het standpunt gesteld dat betaling voor het werk wel op zijn plaats was. Tijdens de mondelinge behandeling heeft PMR verklaard dat werknemer voor het gedane werk “*iets moest krijgen*”. Over de betaling heeft PMR eerder aan de medewerker van het COA geschreven “*daar komen we wel uit*” en ook dat werknemer zijn uren moest bijhouden. Ook daaruit blijkt dat het de bedoeling was dat werknemer betaald zou worden voor zijn werk en niet alleen een reiskostenvergoeding zou krijgen. Als het de bedoeling was dat een lager loon zou gelden dan het cao-loon dan had het op de weg van PMR gelegen om concreet te maken hoeveel dat dan zou zijn, maar dat heeft zij niet gedaan. De voorzieningenrechter ziet al met al geen reden waarom werknemer over de gewerkte uren geen betaling zou hoeven krijgen. De loonvorderingen van werknemer worden toegewezen. PMR wordt veroordeeld loonstroken en een jaaropgave af te geven. De wettelijke verhoging wordt tot 30% gematigd. PMR wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:27835

Zaaknummer: K/4502/12294002

Rechters: mr. R.P.M.G. van den Boorn

Advocaten: E. van Lent en P.H.J. Körver

Wetsartikelen: 7:610 BW