

RECHTSPRAAK

Discussie over de arbeidsomvang. Loonvordering en beroep op klachtplicht.*Feiten*

Nina.Care B.V. is een platform gericht op au pair-matching. Werkneemster heeft van oktober 2022 tot september 2023 als au pair in Nederland gewerkt via Nina.Care. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat zij 26 uur per week (parttime) werkt. De arbeidsovereenkomst is per 1 januari 2025 verlengd voor de duur van 12 maanden, waarbij de contracturen zijn gewijzigd van 26 uur naar 25,5 uur per week en het salaris van € 2.386,00 naar € 2.491,98 (gebaseerd op een brutomaandsalaris van € 3.909 voor 40 uur per week). In juli 2025 heeft werkneemster op verzoek van Nina.Care drie weken onbetaald verlof opgenomen, omdat het financieel slecht ging met het bedrijf. Zij heeft over de maand juli 2025 een bedrag van € 404,44 aan salaris ontvangen. De arbeidsovereenkomst is per 1 september 2025 op initiatief van werkneemster beëindigd. Werkneemster heeft Nina.Care gesommeerd tot betaling van het achterstallige salaris over juli 2025 én overige achterstallige loon over de periode dat zij bij Nina.Care in dienst was. Op 4 december 2025 is werkneemster akkoord gegaan met een aanbod van Nina.Care tot betaling van € 1.731,31, onder de voorwaarde dat Nina.Care al het beeldmateriaal van haar op de sociale media, brochures en website van Nina.Care zou verwijderen. Omdat betaling uitbleef en het beeldmateriaal online bleef staan, heeft werkneemster de schikking ontbonden. Werkneemster vordert betaling van het achterstallig loon over juli 2025 (€ 1.731,31 netto) en over de periode van januari 2024 tot en met juni 2025 (€ 27.368,78 bruto). Werkneemster stelt dat onder meer dat zij feitelijk 40 uur per week werkte.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster in juli 2025 op verzoek van Nina.Care drie weken onbetaald verlof heeft opgenomen. Ter discussie staat de vakantie die zij na afloop van het onbetaalde verlof heeft opgenomen. Naar het oordeel van de kantonrechter is het aan Nina.Care als werkgever om een deugdelijke urenregistratie bij te houden. Nu Nina.Care geen urenoverzicht of andere administratie over heeft gelegd waaruit blijkt welke uren zijn opgebouwd, opgenomen of nog openstonden, kan haar stelling dat geen compensatieverlofsaldo bestond niet zonder meer worden gevolgd. Dit leidt tot de conclusie dat werkneemster over de maand juli 2025 recht heeft op een salaris gelijk aan 11 werkdagen. Nina.Care heeft werkneemster verteld dat de functie waarvoor zij in aanmerking kwam een fulltime functie van 40 uur per week betrof. Omdat voor kennismigranten echter een minimumsalaris geldt en Nina.Care dat salaris niet kon bieden, zou in de

arbeidsovereenkomst een kleinere arbeidsomvang (namelijk 26 uur) worden opgenomen. Op die manier zou werkneemster alsnog in aanmerking komen voor een visum en verblijfsvergunning als kennismigrant in Nederland. Bij e-mail van 21 december 2023 heeft Nina.Care laten weten dat werkneemster, omdat zij 40 uur per week zou gaan werken, recht had op 25 vakantiedagen, maar dat dit niet in het contract kon worden opgenomen. Mede op basis van de e-mail acht de kantonrechter het voldoende aannemelijk dat partijen een dienstverband van 40 uur per week hadden afgesproken. Nina.Care heeft niet kunnen aantonen dat werkneemster geen 40 uur per week werkte. Het beroep van Nina.Care op de klachtplicht wordt afgewezen. De kantonrechter vond het begrijpelijk dat de werkneemster pas na juridisch advies begreep dat de constructie mogelijk niet toegestaan was.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:7434

Zaaknummer: 12108488 \ CV EXPL 26-1065

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: C.P. Bean

Wetsartikelen: 6:89 BW