

RECHTSPRAAK

Werknemer wil gebruikmaken van in cao opgenomen regeling voor vervroegd uittreden. Verzoek afgewezen omdat werknemer minder dan 540 maanden een arbeidsovereenkomst heeft gehad in sector waar de betreffende cao geldt.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2000 in dienst bij De Zorgcirkel. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg van toepassing (hierna: Cao VVT) van toepassing. De Cao VVT kent een Regeling vervroegd uittreden na 45 jaar werken in de zorg (hierna: RVU). Om aanspraak te kunnen maken op de RVU moet een werknemer – kort gezegd – ten minste 45 jaar op basis van een arbeidsovereenkomst in de sector Zorg en Welzijn hebben gewerkt, waarvan minimaal 20 jaar in een functie die kan worden aangemerkt als zwaar beroep. Werknemer is van 1 juli 1977 tot en met 31 december 1983 werkzaam geweest in verschillende functies bij meerdere werkgevers die onder de werkingssfeer van de RVU vallen. Van 1 februari 1996 tot 1 november 2000 is werknemer bij Medirest Catering B.V. (hierna: Medirest), een cateringbedrijf, in dienst geweest. Op 26 oktober 2022 heeft werknemer bij De Zorgcirkel een verzoek ingediend om gebruik te maken van de RVU. Op 3 november 2022 is zijn verzoek afgewezen omdat hij – kort gezegd – in de periode van 1 februari 1996 t/m 31 oktober 2000 in dienst is geweest bij een onderneming die onder de werkingssfeer van de cao Contractcatering viel, zodat deze periode niet mee kon tellen voor de RVU. Een door werknemer ingediend bezwaar tegen dit besluit is door de Beoordelingscommissie op 31 mei 2023 afgewezen. Werknemer verzoekt derhalve om een verklaring voor recht dat hij ten minste 540 maanden (oftewel 45 jaar) werkzaam is geweest op basis van een arbeidsovereenkomst in de sector Zorg en Welzijn, zodat hij wel degelijk in aanmerking komt voor de RVU.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens werknemer moet de Cao VVT zo worden uitgelegd dat de jaren die hij werkte voor Medirest meetellen bij de beoordeling of hij voldoet aan de hiervoor vermelde voorwaarde. Dit wordt door De Zorgcirkel betwist. Hierbij staat voorop dat bij de uitleg van een cao de bewoordingen daarvan, gelezen in het licht van de gehele tekst van die overeenkomst en een eventuele schriftelijke toelichting daarop, in beginsel van doorslaggevende betekenis zijn. Het komt dus niet aan op de bedoelingen van de partijen die de cao tot stand hebben gebracht.

Bezien tegen de achtergrond van dit toetsingskader volgt de kantonrechter de uitleg die De

Zorgcirkel geeft aan artikel 7.3.4 lid 1 CAO VVT. De voorwaarde van de VVT is dat de werknemer voor een aanspraak *“moet aantonen dat je in totaal tenminste 540 maanden (oftewel 45 jaar) (exclusief onderbrekingen) hebt gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst in de sector Zorg en Welzijn”*. Die bewoordingen van dat artikel moeten in onderlinge samenhang worden gezien en gelden als één element. Dat betekent dat dit artikel zo moet worden uitgelegd dat alleen die gewerkte maanden meetellen waarin een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gehad met een werkgever in de sector Zorg en Welzijn. De gebruikte bewoordingen zijn duidelijk en laten geen andere uitleg toe.

Werknemer werkte in de periode van 1 februari 1996 tot 1 november 2000 op basis van een arbeidsovereenkomst met Medirest, waarbij de Cao Contractcatering van toepassing was. Medirest is daarom niet aan te merken als een werkgever binnen de sector Zorg en Welzijn en Medirest valt ook niet onder een van de andere branches genoemd in artikel 7.3.3 CAO VVT. Werknemer heeft in die periode dus niet gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst (met een werkgever) in de sector Zorg en Welzijn, zodat hij niet in aanmerking komt voor de RVU. De door werknemer verzochte verklaring voor recht wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:7863

Zaaknummer: 10869769 \ CV EXPL 24-52

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A. Busse en L.L. van Dijk

Wetsartikelen: