

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft geen recht op verlenging of verhoging van de wachtgeldregeling. De Cao Kraamzorg biedt geen grond voor een langere duur of hogere uitkering dan op basis van haar deeltijddienstverband.*Feiten*

Werkneemster is op 6 september 1999 in dienst gekomen bij (de rechtsvoorgangster van) Naviva Kraamzorg B.V. (hierna: Naviva). Op de arbeidsovereenkomst was de Cao Kraamzorg van toepassing. Naast het dienstverband bij Naviva had werkneemster een eigen bedrijf (eenmanszaak). Dat bedrijf heeft zij nog steeds. De arbeidsovereenkomst van partijen is met ingang van 1 december 2022 geëindigd met wederzijds goedvinden, zoals vastgelegd in de tussen partijen gesloten vaststellingsovereenkomst. Onder nummer 5 van de vaststellingsovereenkomst is onder andere bepaald: ‘(...) Wel bestaat er recht op een wachtgeldregeling conform de CAO in geval van werkloosheid’. Naviva heeft na het einde van de arbeidsovereenkomst gedurende een periode van 24 maanden wachtgeld betaald aan werkneemster. Werkneemster heeft in een brief van 30 november 2024 aan Naviva gevraagd om voortzetting van de wachtgeldregeling na 3 december 2024 en om correctie van de hoogte van het wachtgeld, zodat dit nooit minder bedraagt dan 80% van het volledige wettelijk minimumloon, inclusief nabetaling met terugwerkende kracht vanaf 1 december 2022. In reactie op de brief van werkneemster heeft Naviva bij brief van 16 januari 2025 aan werkneemster meegedeeld dat haar verzoeken niet toewijsbaar zijn. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat de aanvulling op de inkomsten uit eigen bedrijf ter hoogte van het wachtgeld conform de Cao Kraamzorg, vanaf 5 december 2024 door Naviva wordt voortgezet en dat de beperking van de duur van het wachtgeld zoals genoemd in de cao niet van toepassing is. Naviva voert verweer. Naviva concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werkneemster, dan wel tot afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

In deze procedure draait het om de uitleg van de wachtgeldregeling uit de Cao Kraamzorg, waarop werkneemster aanspraak maakt via een vaststellingsovereenkomst. De kantonrechter past de cao-norm toe: bepalingen uit een cao moeten worden uitgelegd op basis van hun tekst en eventuele toelichting, zonder ruimte voor subjectieve interpretatie. De rechter oordeelt dat de uitleg die werkneemster geeft aan de wachtgeldregeling niet houdbaar is en wijst haar vorderingen af. Hoewel haar ontslag niet letterlijk onder artikel 10.1 lid 1 valt, erkent Naviva dat het dienstverband op haar initiatief is beëindigd vanwege bedrijfseconomische redenen.

Daarom is de situatie vergelijkbaar met ontslag wegens opheffing van functie, en is artikel 10.1 lid 1 onder b en c van toepassing. Wat betreft artikel 10.1 lid 2 stelt werkneemster dat dit een zelfstandige faciliteit biedt vanwege haar eigen bedrijf. De kantonrechter volgt deze redenering niet: de inkomsten uit haar bedrijf bestonden al vóór het ontslag en zijn dus niet het gevolg daarvan. Bovendien maakt lid 2 deel uit van de gehele wachtgeldregeling en moet het in samenhang met de andere bepalingen uit hoofdstuk 10 worden gelezen. Het biedt geen losstaande aanspraak. Werkneemster ontving 24 maanden wachtgeld, gelijk aan de duur van haar WW-uitkering. Zij vordert verlenging, primair zonder beperking en subsidiair volgens de formule “3 maanden + 3 maanden per dienstjaar”, of zelfs tot pensioengerechtigde leeftijd. De kantonrechter wijst dit af: de cao stelt expliciet dat de maximale duur van het wachtgeld gelijk is aan de duur van de WW-uitkering. Er zijn geen aanknopingspunten in de cao voor een langere periode. Werkneemster stelt dat het wachtgeld minstens 80% van het voltijdminimumloon moet zijn. De kantonrechter oordeelt dat de berekening gebaseerd is op het laatstverdiende salaris, inclusief vakantiebijslag en eindejaarsuitkering. Voor werkneemster, met een 14-urige werkweek, was dat € 1.286,07 bruto per maand. De 80%-norm geldt als ondergrens, maar moet worden gerelateerd aan het deeltijddienstverband. Een hogere uitkering dan het oorspronkelijke salaris zou onlogisch zijn en is niet beoogd in de cao. Alle vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 29-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:5156

Zaaknummer: 11536885 \ CV EXPL 25-469

Rechters: W.R.H. Lutjes

Advocaten: F.J. Bloem

Wetsartikelen: