

100% loon bij WAZO, mag het een beetje meer zijn?

Volgens de statistieken worden in de maand september de meeste baby's geboren. Dat betekent voor veel werkgevers en werknemers dat in deze periode het WAZO-verlof wordt genoten. Een periode waarin een moeder met behoud van 100% van haar salaris voor haar pasgeboren kind kan zorgen. Maar 100% van welk salaris?

Over die vraag gaat een zaak waar de rechtbank Rotterdam ([ECLI:NL:RBROT:10515](#)) vorige maand uitspraak heeft gedaan. De zaak gaat vooral over een verstoorde arbeidsrelatie, die de werknemer ook niet ontkent. De CEO zou namelijk -nadat werknemer het heugelijke nieuws vertelde dat zij zwanger was- hebben gezegd "*bij onze organisatie is geen plaats voor vrouwen met kinderen*". De werkgever betwist dat deze uitlating is gedaan, maar dat maakt de verstoorde arbeidsrelatie niet anders. De kantonrechter ontbindt daarom de arbeidsovereenkomst en beslist daarnaast op een aantal vorderingen van de werknemer.

De werknemer vindt namelijk dat haar werkgever tijdens haar WAZO-verlof 100% van haar salaris moet betalen, omdat zij tijdens haar non-actiefstelling door de werkgever (die in de regel voor rekening en risico van een werkgever komt), het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft genoten. Volgens de werknemer moet de werkgever daarom de WAZO-uitkering aanvullen tot 100% van haar overeengekomen salaris (dus ook het deel boven het maximum dagloon).

Dat is volgens de kantonrechter niet aan de orde: tijdens de periode van verlof heeft een werknemer volgens de kantonrechter enkel recht op een uitkering op grond van de WAZO en niet op loon. Dat de WAZO samenvalt met de non-actiefstelling, maakt dat niet anders.

De werknemer probeert de kantonrechter nog te overtuigen dat dit tot gevolg heeft dat zij in een financieel slechtere positie wordt gebracht dan mannelijke collega's. Ook hier vangt de jonge moeder bot. Volgens de kantonrechter geldt dat de WAZO is gebaseerd op de Zwangerschapsrichtlijn. Als een werknemer inkomensachteruitgang ondervindt omdat zij meer verdient dan het maximale dagloon is dat niet strijd met Europese regelgeving. De richtlijn geeft namelijk geen recht op volledig behoud van het loon. De richtlijn verplicht tot het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een *adequate uitkering*. Met de uitkering van 100% van het gemaximeerde dagloon is hieraan in Nederland voldaan. Aldus de kantonrechter.

Tot slot

Tot slot: werkgever en werknemer kunnen natuurlijk in de arbeidsovereenkomst wel afspreken dat 100% van het ongemaximeerde dagloon wordt betaald tijdens het WAZO-verlof.

De actuele bedragen van het maximum dagloon vind je hier: [Maximumdagloon 2025 | UWV](#)

Datum

11 september 2025
Auteur
Stéphanie Heijtlager