

# Schijn en werkelijkheid van het wetsvoorstel Arbeid en zorg

*Yvonne Litjens en Corina Roks zetten in nr. 11, pp. 404-415 de vele verloven op een rij die de Tweede Kamer met het wetsvoorstel Arbeid en zorg op 18 april 2001 had aanvaard. Waren er dat niet wat erg veel? Volgens advocaat en Eerste-Kamerlid Diana de Wolff wekten zij ten onrechte de indruk dat het wetsvoorstel de verlofregelingen aanzienlijk uitbreidt. Ook zij juicht niet over de wet, maar het gaat maar om een zeer bescheiden vernieuwing. De twee auteurs reageren met een naschrift.*

**Diana de Wolff**  
Advocaat te Utrecht  
lid van de Eerste Kamer der  
Staten-Generaal, fractie GroenLinks

Nieuw in het wetsvoorstel Arbeid en zorg is het recht van de werknemers om in verband met adoptie of langdurige pleegzorg gedurende vier weken verlof op te nemen, waarbij recht bestaat op een uitkering ter hoogte van 70% van het salaris. Deze uitkering komt ten laste van het algemeen werkloosheidsfonds. Gezien het feit dat opname van een adoptiefkind of pleegkind betrekkelijk zeldzaam is, vormt de introductie van dat verlof voor werkgevers geen belangrijke belasting. Bovendien zal het vaak betrekkelijk ruim van tevoren bekend zijn dat een werknemer verlof wil opnemen in verband met adoptie of pleegzorg.

De tweede vernieuwing is de introductie van een doorbetaald kraamverlof van twee werkdagen. Hier gaat het evenmin om een revolutionaire ontwikkeling, nu voor 92% van de vaders reeds een CAO-recht op

van zestien weken. Litjens en Roks merken zelf al op dat dat in de praktijk altijd al werd toegekend, zodat er op dit punt materieel ook niets nieuws onder de zon zal zijn.

## **Kortdurend zorgverlof**

De enige werkelijke vernieuwing in het wetsvoorstel vormt de invoering van een kortdurend zorgverlof. Dat biedt werknemers de mogelijkheid om gedurende maximaal tien dagen per jaar verlof op te nemen voor de verzorging van een zieke naaste. Het gaat om een doorbetaald verlof in die zin dat de werknemer recht heeft op 70% van zijn salaris met als ondergrens het wettelijk minimumloon en als bovengrens 70% procent van het maximumdagloon. Voor parttime werknemers geldt het recht op zorgverlof naar rato van de omvang van hun dienstverband.

## **Van de enige vernieuwing, het kortdurend kortverlof, staat door de vele clausuleringen allerm minst vast of de werknemer er daadwerkelijk veel aan heeft**

betaald kraamverlof geldt. In feite codificeert het wetsvoorstel derhalve slechts de bestaande praktijk, waarbij bovendien geldt dat bij CAO of bij regeling met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging kan worden afgeweken van het recht op kraamverlof of van het recht op loon-doorbetaling.

Dan introduceert het wetsvoorstel een recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof

Het recht op zorgverlof is op verschillende manieren geclausuleerd. In de eerste plaats moet blijken dat de verzorging door de werknemer noodzakelijk is en er dus geen alternatief is waarmee in de verzorging van de zieke kan worden voorzien. In de tweede plaats geldt het verlof alleen in verband met ziekte van de echtgenote of partner van de werknemer met wie hij samenwoont, zijn inwonende kinderen of zijn eigen ouders.



Foto: ANP

Voor de verzorging van een broer of zus, een uitwonend kind, schoonouders, LAT-relatie of vrienden kan geen beroep op deze regeling worden gedaan. Verder is het recht op zorgverlof in die zin geclausuleerd dat de werkgever zich tegen opname kan verzetten indien hij een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Ten slotte geldt dat bij CAO of, indien geen CAO van toepassing is of deze daarover geen bepaling bevat, bij schriftelijk akkoord met het medezeggenschapsorgaan kan worden afgeweken van het wettelijk recht op zorgverlof. Van de enige daadwerkelijke vernieuwing die het wetsvoorstel beoogt staat dus nog allerminst vast of een werknemer er in de praktijk wel zoveel aan heeft.

### Misleidende optelsom

In het slotgedeelte van hun bijdrage proberen Litjens en Roks aan de hand van een concreet voorbeeld duidelijk te maken dat een werknemer door verlofrechten bij elkaar op te tellen meer dan een halfjaar geoorloofd afwezig kan blijven. Voor de werknemer die naast zijn baan gemeenteraadslid is en die in een jaar achtereenvolgens voor twee kinderen ouderschapsverlof geniet, nog flink wat overgespaarde vakantiedagen opneemt en geconfronteerd wordt met zieke huisgenoten en springende waterleidingen, geldt inderdaad dat deze weinig productief is en zijn werkgever en collega's behoorlijk belast. Dit zal echter maar tot op zeer beperkte hoogte het gevolg zijn van het wetsvoorstel. Alleen de paar zorgverlofdagen die de werknemer in deze casus opneemt zijn het gevolg van de aanstaande introductie van die wet.

**Soep niet zo heet**  
Of werkgevers zich terecht zouden moeten opwinden over dit wettelijk zorgverlof staat nog te bezien. Niet alleen kunnen zij, als gezegd, op sectorniveau of eventueel op bedrijfsniveau het recht op zorgverlof weg-

### Het wetsvoorstel haalt als in een megalomane verhuisoperatie zonder noodzaak te veel overhoop

contracteren, aangenomen kan worden dat werknemers in de praktijk lang niet zoveel gebruik van dit recht zullen maken als op het eerste gezicht gevreesd. Op basis van schattingen die tijdens de parlementaire behandeling van dit wetsvoorstel aan de orde zijn geweest zullen voltijdse werknemers hoogstens twee of drie dagen per jaar van het recht gebruikmaken. Wie daarbij bedenkt dat het zorgverlof nu in de praktijk

### al wel eens wordt opgenomen onder het mom van ziekteverzuim, zal zich realiseren dat dit nieuwe recht voor werkgevers niet zo'n bedreiging is. Daarbij komt nog dat de werkgevers als gevolg van algemene lastenverlichting met ingang van 1 januari 2001 bijna volledig zijn gecompenseerd voor de kosten van gedeeltelijke loondoorbetaling tijdens zorgverlof. Werkgevers genieten deze lastenverlichting ongeacht de vraag of het recht op zorgverlof in hun bedrijf geldt en ongeacht de vraag of hun werknemers zich op dit recht beroepen.

### Onjuistheden

Los van de aanvechtbare suggestie die uit het artikel naar voren komt dat met de Wet arbeid en zorg werknemers vooral op het strand kunnen gaan liggen en de werkgever het nakijken heeft, bevat de bijdrage van de dames een aantal feitelijke onjuistheden. Zo stellen zij ten onrechte dat de regeling van de vakantie, artikel 7: 635 BW wordt overgeheveld naar de Wet arbeid en zorg. Eveneens ten onrechte stellen zij dat de regeling van het politiek verlof, artikel 7: 643 BW, in de Wet arbeid en zorg zal worden opgenomen.

Het kraamverlof voor vaders geldt niet gedurende twee aaneengesloten werkdagen volgend op de dag van de geboorte, zoals Litjens en Roks stellen, maar op twee dagen waarop de werknemer doorgaans zijn arbeid verricht. Deze dagen hoeven niet direct na de bevalling te worden opgenomen maar mogen naar keuze van de werknemer gedurende vier weken na de geboorte van een kind worden opgenomen.

Ten aanzien van het ouderschapsverlof geven de auteurs een onjuiste voorstelling van zaken waar zij beweren dat dit verlof gedurende dertien weken voor halve dagen geldt. Al sinds jaar en dag bedraagt het ouderschapsverlof het dubbele daarvan. Eveneens onjuist is de mededeling dat de mogelijkheid om het ouderschapsverlof in porties van drie keer een maand op te nemen is ingevoerd bij de wetswijziging van

1 februari 2001, waarbij hoofdzakelijk de vakantiewetgeving werd gewijzigd. De werknemer die drie keer een maand full-time ouderschapsverlof wil opnemen, zal dat eerst kunnen als de Wet arbeid en zorg van kracht is geworden, en de werkgever kan zich tegen deze wijze van opnemen verzetten.

### Financiering loopbaanonderbreking

In de beschrijving van de (onbekende en onbeminde) wet Financiering loopbaanonderbreking wekken de auteurs de indruk dat deze uit 1998 stammende regeling niet wordt geïncorporeerd in de Wet arbeid en zorg. Hoofdstuk 7 van het wetsvoorstel bevat echter de bepalingen die tot nu toe in de wet Financiering loopbaanonderbreking voorkomen. Wel zijn daar enkele wijzigin-

auteurs merken verder op dat voorgesteld is om de financiële tegemoetkoming op te trekken van bijna f 1.000,- bruto per maand naar het niveau van het wettelijk minimumloon, maar dit voorstel maakt geen onderdeel uit van het hier besproken wetsvoorstel en kan voorlopig ook niet op een parlementaire meerderheid rekenen.

### Geen enthousiasme

Ondanks mijn kanttekeningen kan ik evenmin als Litjens en Roks veel enthousiasme opbrengen voor het wetsvoorstel Arbeid en zorg. Dat heeft er vooral mee te maken dat er zonder duidelijke noodzaak wel erg veel overhoop gehaald wordt. Het wetsvoorstel betekent niet veel meer dan een megalomane verhuisoperatie, waarbij allerlei bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek, de Ziektewet, de Wet arbeidsongeschiktheids-

## Een ongelukje is de mogelijkheid dat een akkoord tussen werkgever en ondernemingsraad wettelijke rechten van werknemers opzij kan zetten

gen in aangebracht. De dames verzuimen te vermelden dat de voorwaarden voor een financiële tegemoetkoming bij verlof wegens stervensbegeleiding zijn gewijzigd: voor de verzorging van een kind met een levensbedreigende ziekte zullen dezelfde voorwaarden gelden als bij verlof voor de verzorging van een terminale zieke. Deze voorwaarden zijn iets ruimer dan de voorwaarden die gelden voor een financiële tegemoetkoming bij de loopbaanonderbreking in verband met andere vormen van zorg of educatie. Bij palliatief verlof en verlof voor de verzorging van een kind met een levensbedreigende ziekte geldt met name niet de eis dat de verlofganger wordt vervangen. Voor andere vormen van verlof (educatie, zorg) geldt wel een vervangings-eis, maar deze is iets versoepeld.

Ten onrechte stellen Litjens en Roks dat hoogstens gedurende zes maanden recht bestaat op een financiële tegemoetkoming van het Lisv. De duur van deze tegemoetkoming is maximaal achttien maanden. Dat was al zo onder de oude wet en dat blijft zo, zie artikel 7:9 van het wetsvoorstel. De

verzekering zelfstandigen en andere wetten worden overgezet naar een nieuw wettelijk kader. Hier en daar lijkt de inventaris iets vernieuwd, maar of het bruikbare vernieuwingen zijn staat nog te bezien. Wel leidt de operatie tot een wetsvoorstel van 30 pagina's, een even omvangrijke invoeringswet en een veelvoud aan toelichtende stukken, amendementen en moties. Tot welke verwarring dat allemaal leidt, blijkt al uit voorgaande correcties op de beschrijving van Litjens en Roks.

Bij alle verhuizingen vinden er ongelukjes plaats, zo ook bij deze. Eén van de ongelukjes noem ik de verruiming van de mogelijkheid om wettelijke rechten van werknemers opzij te zetten door middel van een akkoord tussen werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. In het arbeidsrecht wordt in dat verband gesproken van '2/3-dwingend' recht. Dat geldt bijvoorbeeld voor het kortdurend zorgverlof en voor het kraamverlof voor vaders. Zonder dat de Tweede Kamer goed heeft nagedacht over de vraag of het in het stelsel van het arbeidsrecht past dat de OR



Foto: Bernilux Press

een wettelijk recht van een individuele werknemer illusoir kan maken, en of medezeggenschapsorganen wel steeds voldoende zijn toegerust om dit soort deals te sluiten, heeft zij met grote meerderheid een amendement aanvaard dat dat mogelijk maakt.

Voor advocaten die werkgevers of medezeggenschapsorganen adviseren kan het interessant zijn het onderhandelingsproces over dit soort zaken op bedrijfsniveau te begeleiden. Voor de wetgever geldt dat meer behoedzaamheid gepast is. De Eerste Kamer heeft inmiddels dan ook besloten het wetsvoorstel niet te behandelen met de haast die de regering voor ogen had en eerst een fundamentele discussie aan te gaan over de vraag of medezeggenschapsorganen wel een zo prominente rol in de arbeidsvoorwaardenvorming moet worden toebedeeld. Daarbij heeft de Eerste Kamer ook nog op enkele technische tekortkomingen gewezen, zodat het laatste woord over het wetsvoorstel nog niet is gezegd. n