

*Zorg voor evenwicht in Wet arbeid en zorg*

# Nieuwe wet maakt te veel verlofcombinaties mogelijk

*Vakantiedagen, calamiteitenverlof, ouderschapsverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof, kraamverlof, kortdurend zorgverlof en politiek verlof: de werknemer die deze regelingen maximaal kan gebruiken, blijft circa een halfjaar weg. Op 18 april 2001 keurde de Tweede Kamer het wetsvoorstel Arbeid en zorg goed, waarin bestaande verlofrechten worden vastgelegd, uitgebreid of versoepeld. Wat houden de afzonderlijke rechten in, en is er nog wel sprake van een evenwicht tussen arbeid en zorg?*

**mr. Yvonne Th.B. Litjens<sup>1</sup>**  
**mr. Corina E.M. Roks**

Na inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg conform het huidige wetsvoorstel zal een werknemer over de volgende verlofmogelijkheden kunnen beschikken: basisverlof (vakantiedagenregeling), calamiteiten- en ander kortverzuimverlof, ouderschapsverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof, kraamverlof, kortdurend zorgverlof en politiek verlof. Met uitzondering van het ouderschapsverlof, adoptieverlof en het politiek verlof betreffen het in beginsel geheel dan wel gedeeltelijk (door)betaalde verlofmogelijkheden. Indien aan bepaalde voorwaarden voldaan wordt, kan een werknemer evenwel ook tijdens het ouderschapsverlof een financiële bijdrage ontvangen, ingevolge de Wet financiering loopbaanonderbreking. Ook deze wet, die op 1 oktober 1998 in werking is getreden, wordt momenteel herzien. Om die reden zullen we aan het eind kort ingaan op de voorgestelde wijzigingen in de wet financiering loopbaanonderbreking.

## **Basisverlof: vakantiedagen**

Op grond van art. 7:634 lid 1 BW – de vakantiedagenregeling – heeft een werknemer recht op volledig door de werkgever



betaald verlof van ten minste vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week. Voor een werknemer die veertig uur per week werkt, betekent dit twintig vakantiedagen. Bij een parttimer wordt het aantal vakantiedagen naar rato berekend. Dit basisverlof zal worden overgeheveld naar de Wet arbeid en zorg. Overigens hebben veel werknemers, ingevolge een toepasselijke CAO of individuele afspraken met hun werkgever in de arbeidsovereenkomst, vaak recht op meer dan twintig vakantiedagen bij een fulltime dienstverband.

Per 1 februari 2001 hebben werknemers door meer zeggenschap ruimere mogelijkheden hun vakantie naar eigen inzicht op te nemen. Voorts is per diezelfde datum ten aanzien van de vakantiewetgeving de verjaringstermijn voor vakantiedagen verlengd van twee jaar naar vijf jaar. Deze langere verjaringstermijn geldt voor alle vakantiedagen, dus zowel de wettelijke als de bovenwettelijke.<sup>4</sup> Hierdoor hebben werknemers meer ruimte om een deel van hun vakantiedagen te sparen voor langerdurend betaald verlof, bijvoorbeeld voor zorgtaken of een opleiding.

In verband hiermee is van belang dat sedert 1 januari 2001 maximaal 10 procent van het brutojaarsalaris (in tijd of geld) kan

Op 18 april 2001 is door de Tweede Kamer het wetsvoorstel de (Kader)Wet arbeid en zorg goedgekeurd. Het wetsvoorstel heeft tot doel een nieuw evenwicht te brengen tussen arbeid en zorg in de ruimste zin.<sup>2</sup> Indien het wetsvoorstel ook wordt goedgekeurd door de Eerste Kamer, zal de Wet arbeid en zorg gefaseerd in werking treden, met dien verstande dat naar verwachting per 1 januari 2002 de gehele wet werking zal hebben.

In het wetsvoorstel zijn reeds bestaande verlofrechten vastgelegd, uitgebreid dan wel versoepeld.

De eerste gevolgen van de Wet arbeid en zorg zijn reeds merkbaar door inwerkingtreding van het gewijzigde vakantie- en ouderschapsverlof per 1 februari 2001. De wettelijke bepalingen van deze verlofvormen zullen nog worden overgeheveld naar de Wet arbeid en zorg. Verder zullen in de Wet arbeid en zorg overigens ook de inmiddels per 1 juli 2000 in werking getreden Wet aanpassing arbeidsduur (een geclausuleerd, individueel recht van werknemers tot aanpassing van de arbeidsduur) alsmede de – herziene – Wet financiering loopbaanonderbreking worden opgenomen.<sup>3</sup>

worden gespaard voor een langer verlof. Dit verlofsparen is alleen mogelijk indien de werkgever hiervoor een regeling maakt. Die regeling moet openstaan voor minstens driekwart van de werknemers. Het verlof moet in overleg met de werkgever worden opgenomen en duurt maximaal twaalf maanden. Het is overigens niet toegestaan verlofsparen te gebruiken om eerder met pensioen te gaan.

### Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

In art. 7:629b BW is een volledige loon-doorbetalingsverplichting voor de werkgever opgenomen voor het geval dat een werknemer, onder meer als gevolg van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, verhinderd is zijn arbeid te verrichten. Deze regeling zal in enigszins aangepaste vorm worden opgenomen in de Wet arbeid en zorg.

Conform het wetsvoorstel heeft een

zorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn of de eerste opvang van een plotseling ziek kind. Ook valt hieronder de reparatie van een kapotte waterleiding of verstopte riolering. Uit de memorie van toelichting blijkt bovendien dat dit geen limitatieve opsomming van deze zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden is.

In het wetsvoorstel is geen maximum-aantal dagen per jaar aan het calamiteiten- en ander kortverzuimverlof verbonden.

Van het uitgangspunt dat een werknemer zijn recht op het volledige loon behoudt tijdens dit verlof, kan bij CAO ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Bij afwezigheid van een CAO, of het ontbreken van een specifieke afspraak over dit onderwerp in de CAO, mag de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging afwijkende afspraken maken met de werkgever.



tussen beiden zou gebruik kunnen worden gemaakt van een subsidieregeling ingevolge art. 16b van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premies voor de volksverzekeringen (fiscale stimuleringsregeling), dan wel van een financiële bijdrage uit hoofde van de Wet financiering loopbaanonderbreking.

## Sinds 1 februari kunnen werknemers hun vakantie naar eigen inzicht opnemen en de vakantiedagen vijf jaar bewaren

werknemer recht op betaald verlof voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd bij zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt in het wetsvoorstel in elk geval begrepen de bevalling van de echtgenote of de geregistreerde partner van de werknemer, het overlijden en de lijkbe-

voor de goede orde: het in het huidige art. 7:629b BW reeds opgenomen recht op betaald verlof bij door wet of overheid opgelegde verplichtingen zoals het doen van aangifte van geboorte of overlijden, de uitoefening van het actief kiesrecht, blijft onverkort bestaan.

### Ouderschapsverlof

In art. 7: 644 BW is het recht op ouderschapsverlof opgenomen, dat recht zal worden overgeheveld naar de Wet arbeid en zorg. Het ouderschapsverlof biedt een ouder de mogelijkheid om gedurende maximaal dertien weken voor maximaal de helft van het aantal overeengekomen arbeidsuren onbetaald verlof te genieten, om meer tijd te kunnen besteden aan de zorg en opvoeding van een kind dat jonger is dan acht jaar.

Het ouderschapsverlof is een onbetaald verlof, behoudens andersluidende afspraken tussen werkgever en werknemer. In overleg

Per 1 februari 2001 is het recht op ouderschapsverlof enigszins gewijzigd. De wijziging bestaat in de eerste plaats uit de mogelijkheid het verlof te splitsen in maximaal drie delen, met een minimum van elk één maand. De werkgever kan zich tegen splitsing van het verlof verzetten op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Daarnaast geldt per 1 februari jl. dat ouders van een meerling (ook in geval van adoptie) recht hebben op ouderschapsverlof voor ieder kind. Deze bepaling is van dwingend recht.

Aangezien het aanvankelijk de bedoeling was dat deze tranche van de Wet op 1 januari 2001 in werking zou treden en daarmee dus verwachtingen bij ouders van meerlingen waren geweest, is in het overgangsrecht bepaald dat deze ouders alsnog recht hebben op de aanspraken uit deze nieuwe regeling, indien zij op eenzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich hebben genomen én een of



meer van deze kinderen, tussen 1 januari 2000 en 1 februari 2002, de achtjarige leeftijd bereiken.

### Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Met de inwerkingtreding van het wetsvoorstel Wet arbeid en zorg zullen op basis van het huidige wetsvoorstel<sup>5</sup> geen materiële wijzigingen optreden in het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof, noch in de betaling daarvan.

In de praktijk is het reeds zo dat werkneemsters gedurende zestien weken zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt verleend. Evenals bij ziekte is de werkgever ingevolge art. 7:629 lid 1 BW gehouden tijdens het verlof 70 procent van het salaris (ter hoogte van maximaal 70 procent van het naar tijdruimte vastgestelde maximumdagloon, met als ondergrens het minimumloon) door te betalen. Nu de werkneemster

## Nieuw is het wettelijk recht op adoptieverlof voor beide ouders

gedurende de verlofperiode ook recht heeft op een Ziektewetuitkering, waarvan de hoogte 100 procent van het voor werkneemster geldende maximumdagloon ex art. 9 lid 1 Coördinatiewet Sociale Verzekering (thans f 337,32 gulden bruto per dag) bedraagt, rust op de werkgever veelal geen enkele aanvullende betalingsverplichting. Dit kan evenwel anders zijn indien de werkneemster een salaris geniet dat boven het maximumdagloon ligt, en de werkgever,



gelet op hetgeen daaromtrent is geregeld in een toepasselijke CAO of individuele arbeidsovereenkomst, gehouden is tot volledige loondoorbetaling.

In het wetsvoorstel wordt deze reeds bestaande praktijk vastgelegd in een wettelijk verlofrecht. Omdat het bij zwangerschap en bevalling om een kortdurende uitkering en een kortdurend verlof gaat, is ervoor gekozen het geval waarin het recht op bevallingsuitkering op grond van de Ziektewet reeds is ingegaan bij de inwerkingtreding van het voorstel van Wet arbeid en zorg, niet onder de werkingssfeer van het voorstel van Wet arbeid en zorg te brengen, maar daarvoor een overgangsregeling te treffen. Op deze wijze wordt voorkomen dat in de wet een recht op verlof geregeld moet worden met aftrek van de periode waarover reeds een bevallingsuitkering genoten is op grond van de Ziektewet.

Tevens wordt op deze wijze voorkomen dat uitvoeringsinstellingen voor de resterende duur van het verlof opnieuw een bevallingsuitkering moeten gaan toekennen op grond van de Wet arbeid en zorg.

In de situatie dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof ingaat na de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg, is deze direct van toepassing. In dat kader is een invoeringstermijn overbodig, omdat de regeling in het wetsvoorstel in belangrijke mate in overeenstemming is met de uitvoeringspraktijk.

### Adoptieverlof

In het voorstel van Wet arbeid en zorg is tevens het recht op een adoptieverlof (binnen- of buitenland) opgenomen voor beide ouders. Het betreft hier een nieuw wettelijk recht op onbetaald verlof voor werknemers, hoewel een uitkering ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds kan worden verkregen, ter hoogte van 70 procent van het maximumdagloon, met als ondergrens het minimumloon.

Het wetsvoorstel behelst een recht op ten hoogste vier aaneengesloten weken verlof, op te nemen in een tijdvak van zestien weken vanaf de eerste dag dat de feitelijke opnemings ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen. Als gevolg hiervan bestaat ook recht op verlof en uitkering in verband met adoptie indien de feitelijke opnemings ter adoptie is gelegen in de periode van zestien weken voor de inwerkingtreding van het voorstel van Wet arbeid en zorg. Ook in die situatie geldt dat het verlof moet zijn opgenomen binnen zestien weken na de feitelijke opnemings ter adoptie. Indien de feitelijke opnemings ter adoptie bijvoorbeeld veertien weken voor de inwerkingtreding van het voorstel Wet arbeid en zorg lag, kunnen nog twee weken verlof worden opgenomen. Omdat het in deze situatie niet mogelijk is het verlof vooraf te melden aan de werkgever of de aanvraag voorafgaand aan het verlof in te dienen bij het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv), zijn in het wetsvoorstel ten aanzien van deze punten invoeringsbepalingen opgenomen.

Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.

Ook pleegouders krijgen recht op vier weken verlof als bij plaatsing van het kind in het gezin duidelijk is dat het kind duurzaam in het gezin wordt opgenomen.

### Kraamverlof

Voorts vormt onderdeel van het wetsvoorstel Wet arbeid en zorg een recht op kraamverlof voor de werknemer wiens partner of echtgenote een kind krijgt. Na de dag van de bevalling heeft de werknemer recht op twee aaneengesloten werkdagen kraamverlof. Tijdens dit verlof dient de werkgever het volledige salaris van de werknemer door te betalen.

Ten gevolge van het laatste debat in de Tweede Kamer is thans opgenomen dat werkgevers en werknemers in de CAO afwijkende afspraken kunnen maken over het recht op, de duur en betaling van het kraamverlof. Bij afwezigheid van een CAO, of het ontbreken van een specifieke afspraak





over dit onderwerp in de CAO, mag de ondernemingsraad of de personeelsvereniging afwijkende afspraken maken met de werkgever.

### Kortdurend zorgverlof

In het wetsvoorstel arbeid en zorg is opgenomen dat de werknemer een geclausuleerd recht heeft op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van thuiswonende gezinsleden. De werkgever mag van een werknemer eisen dat deze aanneemelijk maakt dat er sprake is van noodzakelijke verzorging, bijvoorbeeld bij wege van een doktersverklaring. Het verlof bedraagt maximaal tien dagen per jaar en tijdens het verlof dient de werkgever 70 procent van het salaris door te betalen, met als bovengrens het maximumdagloon en als ondergrens het minimumloon. De werkgever wordt voor de helft van de kosten gecompenseerd door middel van een algemene lastenverlichting.

Werknemers die in deeltijd werken hebben naar rato recht op het kortdurend zorgverlof.

Werkgevers kunnen zich tegen het opnemen van het zorgverlof verzetten op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Ook voor het kortdurend zorgverlof geldt dat in een CAO, dan wel door de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging bij afwezigheid van een CAO of een specifieke afspraak op dit punt hierin, andere afspraken kunnen worden gemaakt over het recht, de duur en betaling.

### Politiek verlof

In art. 7: 643 BW is het recht op politiek verlof opgenomen. Dit betreft een recht op onbetaald verlof voor leden van de Eerste Kamer, Provinciale Staten en gemeenteraden en voor leden van het met het algemeen bestuur belaste orgaan van waterschappen en voorts voor niet volledig bezoldigde gedeputeerden en wethouders en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap. De aanspraak op verlof geldt voor het bijwonen van vergaderingen van het orgaan, waarvan de werknemer deel uitmaakt en van commissies uit dit orgaan.

Dit recht wordt – ongewijzigd – overgeheveld naar de Wet arbeid en zorg.

### Langerdurend verlof en palliatief verlof

Naast vorenomschreven verlofrechten, kan een werknemer op grond van de Wet financiering loopbaanonderbreking zijn werkgever vragen een langere periode onbetaald verlof te mogen nemen. Teneinde enkele belemmeringen voor de werknemer weg te nemen, geldt reeds sinds 1 oktober 1998 dat de werknemer – indien het verlof niet langer duurt dan 18 maanden en de

aantal aanvullende eisen worden voldaan.<sup>6</sup>

De werkgever moet tijdens de periode van verlof een uitkeringsgerechtigde of herintreder als vervanger aanstellen. Voorgesteld is de eis dat de vervanger minimaal hetzelfde aantal uren moet gaan werken als de verlofganger, te beperken tot de eis dat de vervanger minimaal twaalf uur per week moet worden aangesteld. Bovendien is voorgesteld de kring vervangers uit te breiden met uitzendkrachten.

De Wet financiering loopbaanonderbreking omvat tevens een financiële tegemoetkoming indien palliatief verlof wordt opgenomen. Palliatief verlof betreft een verlof voor het bijstaan in de laatste levensfase van de partner, kind, familielid, vriend/vriendin. De financiële tegemoetkoming kan bij deze vorm van verlof worden verkregen onder dezelfde bovenstaande omschreven voorwaarden, met dien verstande dat het verlof niet minimaal twee maar één maand behoeft te duren. Bovendien hoeft de werkgever geen vervangende werknemer aan te nemen.

Overigens is voorgesteld de uitkering bij palliatief verlof te verhogen tot f 2.455 bruto per maand.

## De werknemer kan verlof krijgen voor noodzakelijke ziekenverzorging van thuiswonende gezinsleden

arbeidsovereenkomst in stand blijft – tijdens het onbetaald verlof verzekerd is voor arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Ook blijft de Ziekteverzekering in stand.

Daarnaast biedt de Wet financiering loopbaanonderbreking ook een financiële tegemoetkoming (in 2001 maximaal f 978 bruto per maand) aan werknemers, die minimaal twee doch maximaal zes maanden onbetaald verlof wensen ter zake van zorg (in brede zin) en educatie, waaronder bijvoorbeeld ook het ouderschapsverlof kan vallen. Deze financiële tegemoetkoming komt ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds. Voordat een werknemer voor de financiële tegemoetkoming in aanmerking komt, moet evenwel aan een

### Grenzen

Naast een toenemende administratieve last voor vooral de wat kleinere werkgevers, en een – gelet op de toename van het aantal betaalde verlofdagen – voor alle werkgevers toenemende financiële belasting, kunnen vorenomschreven verloffaciliteiten in een jaar tot een voor de werkgever onaanvaardbare opeenstapeling van verlof leiden. Een voorbeeld.

Een politiek actief werknemer (lid van de gemeenteraad) met een 32-urige werkweek, wiens vrouw zwanger is van een tweeling, heeft bij volledige inwerkingtreding van het wetsvoorstel Wet arbeid en zorg recht op verlof gedurende de navolgende

dagen: de dag van de bevalling (zorg- en calamiteitenverlof), gevolgd door de twee dagen na de bevalling (kraamverlof), gevolgd door zes aaneengesloten maanden ouderschapsverlof (in beginsel maximaal voor de helft van de overeengekomen arbeidsduur). Voorts heeft de werknemer op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur medio het jaar daaraan voorafgaand een uitbreiding gevraagd en gekregen van zijn arbeidsduur, hetgeen inhoudt dat hij recht heeft op ouderschapsverlof over de

wellicht ook nog gebruik gaat maken/maakt van zijn gespaarde verlof).

Hoewel in het wetsvoorstel arbeid en zorg gedacht is aan afbakeningsproblematiek (bijvoorbeeld indien aan de voorwaarden van zowel het calamiteitenverlof als het kortdurend zorgverlof wordt voldaan, kan het calamiteitenverlof niet langer duren dan één dag), kan de eenmaal in werking getreden Wet arbeid en zorg voor een werkgever (ongewenste) consequenties voor de continuïteit van de arbeid met zich brengen. Zo

## Handig gebruik van verloffaciliteiten kan, zonder vervanging, de continuïteit op de werkplek in gevaar brengen

inmiddels uitgebreide arbeidsduur. Even daargelaten dat hiermee niet de bedoeling van het ouderschapsverlof wordt gediend, betekent dit – nu niet in strijd wordt gehandeld met de Wet aanpassing arbeidsduur of de Wet op het ouderschapsverlof – dat de werknemer uit het voorbeeld kan besluiten ruim een halfjaar aaneengesloten geheel c.q. gedeeltelijk verlof op te nemen. Daarnaast heeft deze werknemer ook nog recht op onbetaald politiek verlof tijdens de vergaderingen van de gemeenteraad; stel in casu vijf dagen, en maakt de werknemer aanspraak op kortdurend zorgverlof vanwege de ziekte van het kind c.q. zijn vrouw gedurende acht dagen. Tot slot springt de calamiteitenverlof wordt geclaimd. Kortom: de duur van de totale gehele c.q. gedeeltelijke afwezigheid van deze werknemer op zijn werk gedurende één jaar loopt op tot circa zeven maanden of langer omdat de werknemer natuurlijk ook een aantal reguliere vakantiedagen heeft opgebouwd (en

valt te betwijfelen of in het kader van de nieuwe wetgeving voldoende aandacht is besteed aan het feit dat, mede gelet op de krapte op de arbeidsmarkt, niet elke verlofperiode wordt opgevangen door een vervanger, waardoor naar alle waarschijnlijkheid een zware wissel wordt getrokken op andere werknemers die voortdurend werk moeten overnemen.

Is er met deze wet een evenwicht gevonden tussen arbeid en zorg? Het antwoord hangt af van de wijze waarop werknemers de verlofregelingen zullen gebruiken. Naar onze indruk zal handig gebruik c.q. misbruik van alle verloffaciliteiten door individuele werknemers kunnen leiden tot het doorslaan van het evenwicht ten koste van de arbeid. Immers, enige continuïteit op de werkplek is zeer wenselijk en er is uiteraard ook een grens aan hetgeen collega's kunnen opvangen voor verlofgangers.

### Noten

- 1 Advocaat bij CMS Derks Star Busman te Hilversum.
- 2 Kamerstukken II 1999/2000, 27207.
- 3 DJ.B. de Wolff, 'Wet aanpassing arbeidsduur: nodeloos ingewikkeld, maar wel noodzakelijk', *Sociaal Recht*, 2000/9, pp. 253-256.
- 4 G.C. Boot en J.H. Lange, 'De nieuwe wet vakantie en ouderschapsverlof', *Arbeidsrecht* 2001/2, p. 27 tot en met p. 32.
- 5 Onder verwijzing naar een uitspraak van het Europees Parlement is er echter een amendement ingediend om de duur van het zwangerschapsverlof te verruimen van zestien naar twintig weken; Kamerstukken II 2000/2001, 27207, nr. 29.
- 6 De huidige voorwaarden zijn:
  - a. de werknemer moet ten minste 12 maanden bij de werkgever in dienst zijn;
  - b. de werknemer heeft in de afgelopen 12 maanden geen gebruikgemaakt van de regeling;
  - c. het verlof duurt minimaal 2, doch maximaal 6 maanden;
  - d. het overeengekomen verlof bedraagt ten minste de helft van de wekelijkse arbeidsduur van de verlofganger;
  - e. tijdens de periode van verlof stelt de werkgever een uitkeringsgerechtigde of herintreder aan, die minimaal 18 uur per week werkzaamheden zal verrichten. Het aantal vervangingsuren is minimaal gelijk aan het aantal verlofuren;
  - f. de overeenkomst met de vervanger vangt aan maximaal één maand vóór het verlof, en loopt uit tot maximaal één maand na het verlof.