



Naschrift

Mr Yvonne Th.B. Litjens
Mr Corina E.M. Roks

In ons artikel van 8 juni jl. is bij elke vorm van verlof opgenomen of deze al dan niet een uitbreiding is van de reeds bestaande vormen van verlof. Daaruit blijkt dat het aantal nieuwe vormen van verlof als gevolg van de Wet arbeid en zorg beperkt is. De uitbreiding betreft het recht op adoptieverlof, het recht op kraamverlof, de wettelijke basis voor het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof en het kortdurend zorgverlof.

Wij delen dan ook niet de mening van De Wolff, die om andere redenen dan de inhoud van het artikel, te weten een illustratie en de sub-titel, stelt dat een verkeerde indruk wordt gewekt. Dat een voorbeeld zoals dat in ons eerdere artikel is beschreven zich niet dagelijks zal voordoen, zal wellicht het geval zijn. Dit maakt het voorbeeld echter niet misleidend, omdat de situatie zich in de praktijk wel kan voordoen.

Bij een goede lezing van ons artikel zou het De Wolff bovendien duidelijk moeten zijn geweest dat onze bedenkingen bij het wetsvoorstel niet zozeer de mogelijk toenevende financiële belasting voor werkgevers betreft, maar met name de zorg voor de continuïteit op de werkplek. De Wolff reageert met geen enkel woord op onze stelling, dat 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.

Kortdurend zorgverlof

Ten aanzien van het kortdurend zorgverlof concludeert De Wolff dat het maar de vraag is of werkgevers zich hierover zouden moeten opwinden, omdat het recht zou kunnen worden weggecontracteerd en dat tevens aangenomen kan worden dat er niet zoveel gebruik van het recht zal worden gemaakt.

Hierbij willen wij de navolgende kanttekeningen plaatsen. In de eerste plaats blijkt uit een persbericht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 29 maart 2001 (Nr. 01/056) dat het aantal CAO's met afspraken over zorgverlof in 1999 27% bedraagt. Deze CAO's vertegenwoordigen een minderheid van het aantal werknemers, namelijk slechts 31%. Het is wel zeer gemakkelijk, zoals De Wolff stelt, ervan uit te gaan dat (op korte termijn dan toch) het zorgverlof weggecontracteerd kan worden.

Ten aanzien van de schattingen het volgende. Zelfs met eerdergenoemde schattingen, waarvan de ervaring zal moeten leren of deze juist zijn, valt ons inziens te betwijfelen of de werkgevers als gevolg van de algemene lastenverlichting in het kader van het kortdurend zorgverlof bijna volledig zijn gecompenseerd voor de kosten van gedeeltelijke doorbetaling tijdens dit verlof. De Wolff onderbouwt haar visie onder meer met haar stelling dat in de praktijk al vaak 'zorgverlof' werd opgenomen onder het mom van ziekteverzuim. Los van het feit dat dit oneigenlijk gebruik van de ziekteverzuimregeling oplevert, hetgeen door werkgevers bovendien kon worden ontmoedigd door het hanteren van zogenaamde wachtdagen of het toekennen van een bonus bij gering ziekteverzuim, is onze praktische ervaring dat thans veel werknemers, die worden geconfronteerd met een zieke partner of kind, een vakantiedag opnemen. Gelet op het feit dat het merendeel van de werknemers beschikt over een redelijk aantal bovenwettelijke vakantiedagen en ook ATV- c.q. ADV-dagen een bekend verschijnsel zijn, is het ons inziens de vraag of het incidenteel opnemen van een vakantiedag in het kader van noodzakelijke zorg voor een naaste zo bezwaarlijk moet worden geacht. Het opnemen van een vakantiedag bij ziekte van een naaste zal door het introduceren van een wettelijk recht op maximaal 10 dagen gedeeltelijk betaald kortdurend zorgverlof, ons inziens tot het verleden gaan behoren c.q. aanzienlijk minder voorkomen. Indien werknemers, naast hun reguliere vakantiedagen, gemiddeld 2 à 3 dagen per jaar extra verlof opnemen in het kader van kortdurend zorgverlof zal dit niet bevorderlijk zijn voor

de continuïteit op de werkvloer. Nu het meestal een onverwachte afwezigheid betreft, zal immers van vervanging veelal geen sprake kunnen zijn, waardoor bovendien collega's extra worden belast.

Onjuistheden

De feitelijke onjuistheden waarop De Wolff in haar artikel doelt, betreffen met name amendementen op het oorspronkelijke wetsvoorstel Arbeid en zorg. Het is juist dat het wetsvoorstel zoals dat thans bij de Eerste Kamer ligt, op de punten van kraamverlof en adoptieverlof gewijzigd is op de wijze zoals dat door De Wolff is aangegeven. De vakantieregeling en het politiek verlof zullen bovendien inderdaad niet worden overgeheveld naar de Wet arbeid en zorg. Dit laat onverlet dat ook de wijzigingen in de vakantieregeling werknemers meer ruimte bieden om een deel van hun vakantiedagen te sparen voor langerdurend betaald verlof.

Ouderschapsverlof

De Wolff geeft terecht aan dat het artikel 7: 644 BW op pagina 405 niet op juiste wijze in het artikel is opgenomen. Tevens is haar opmerking juist met betrekking tot de splitsing van ouderschapsverlof in porties van drie keer een maand. Dit leidt er overigens wel toe dat de periode van mogelijk (gedeeltelijk) verlof in het voorbeeld in ons artikel reeds geldt indien er geen sprake is van een tweeling doch reeds wanneer deze werknemer één kind krijgt.

Financiering loopbaanonderbreking

Onjuist is de mededeling van De Wolff dat in ons artikel de indruk wordt gewekt dat de Wet financiering loopbaanonderbreking niet zal worden opgenomen in de Wet arbeid en zorg. Op p. 404 (kaderparagraaf) is namelijk de volgende zin opgenomen: '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.'

De Wolff geeft een onjuiste voorstelling van zaken waar zij beweert dat in het artikel niet is aangegeven dat een verschil in voorwaarden geldt voor een financiële tegemoetkoming bij de loopbaanonderbreking in verband met andere vormen van zorg of educatie dan palliatief verlof. In noot 6 van ons artikel zijn de voorwaarden vermeld die gelden voor het verkrijgen van een uitkering uit hoofde van de Wet financiering loopbaanonderbreking voor zorg en educatie anders dan palliatief verlof. Op pagina 407 laatste kolom zijn de soepeler voorwaarden bij palliatief verlof, zoals ook genoemd door De Wolff, weergegeven (verlof behoeft slechts één maand te duren en geen twee maanden, alsmede het feit dat de werkgever geen vervangende werknemer hoeft aan te nemen).

Ten onrechte stelt De Wolff dat als hoofdregel de duur van de financiële tegemoetkoming van het Lisv maximaal achttien maanden is, onder verwijzing naar artikel 7:9 van het wetsvoorstel. Ten onrechte, omdat een langer durende financiering dan zes maanden alleen mogelijk is als in de CAO staat dat de verlofganger recht heeft op een langer durende, aaneengesloten verlofperiode. In dat geval duurt de financiering maximaal 18 maanden. Als er in de CAO niets is geregeld of als er geen CAO is, kan de werkgever met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een dergelijke afspraak maken. Of – als er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is – direct met de werknemer.

Voorts doet De Wolff het ten onrechte voorkomen alsof in ons artikel staat vermeld dat het voorstel tot de ophoging van de uitkering bij palliatief verlof onderdeel uitmaakt van het wetsvoorstel Arbeid en zorg. Dat is niet juist.

Tot slot

Wij betreuren dat De Wolff geen aandacht heeft gewijd aan hetgeen centraal staat in ons artikel: onze zorg voor de continuïteit op de werkplek. Het ontbreken van enthousiasme voor het wetsvoorstel Arbeid en zorg van De Wolff delen wij, zij het om andere redenen. n

(advertentie)

Wij leveren uw medische argumentatie

Medisch Adviesbureau Bins
Laan 20
2512 GN DEN HAAG

telefoon 070 345 98 08
fax 070 345 98 11
dr.mr. J.W. Bins, arts RGA