

Vergaderjaar 2013–2014

32 855

Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden

Nr. 20

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET NADER VERSLAG

Ontvangen 15 september 2014

De regering heeft met interesse kennisgenomen van de vragen die de leden van de fracties van VVD, PvdA, SP, D66, ChristenUnie, GroenLinks en SGP hebben gesteld naar aanleiding van de indiening van de tweede nota van wijziging. De vragen zijn per onderwerp beantwoord.

Partnerverlof/ouderschapsverlof

De leden van de VVD-fractie vragen hoe de situatie anno 2014 is als het gaat om opname van vaderschapsverlof. Sinds het onderzoek uit 2004 is geen grootschalig onderzoek uitgevoerd naar het gebruik van en de behoefte aan verlof. Het onderzoek uit 2004 liet zien dat het merendeel van de vaders verlof opneemt rond de geboorte; dit betreft vaak een combinatie van kraamverlof met andere verlofvormen zoals vakantiedagen.

De leden van de VVD-fractie vragen of er reden voor de regering is om aan te nemen dat werkgevers er onderling met hun werknemers niet uitkomen als het gaat om extra dagen bovenop het huidige vaderschapsverlof. De leden van de fractie van D66 vragen of de regering beschikt over een kwantitatieve inschatting van het aantal partners waarbij de verlofaanvraag voor de dagen na de geboorte van kind wordt afgewezen door de werkgever, teneinde de omvang van de groep belanghebbende van deze wijziging inzichtelijk te maken.

Bovenop de huidige twee dagen kraamverlof bestaat er geen specifiek wettelijk recht op opname van verlof rond de geboorte. Dit kan in bepaalde gevallen een belemmering opleveren om het gewenste verlof op te nemen. Kwantitatieve inschattingen hierover zijn lastig te maken.

De leden van de fractie van de VVD vragen of er met werkgeversorganisaties over dit voorstel is gesproken en wat hun reactie was op dit wetsvoorstel.

Dit voorstel is gesondeerd bij sociale partners. Werkgevers hebben aangegeven geen voorstander te zijn van een wettelijke regeling. De werknemersorganisaties zijn – zoals ook verwoord in een brief van deze

organisaties aan uw Kamer van 20 mei 2014 – positief over de voorstellen, doch zijn teleurgesteld dat geen betaald vadersverlof is geïntroduceerd.

De leden van de fracties van D66 en GroenLinks vragen of de regering een inschatting kan geven van het aantal vaders dat extra gebruik zal maken van vaderschaps/ouderschapsverlof als gevolg van dit voorstel.

De leden van de fractie van GroenLinks uiten daarbij de zorg dat met het huidige voorstel de mogelijkheid tot langer verlof wel gecreëerd wordt, maar door de wijze waarop dit is ingevuld, gebruik ervan niet wordt aangemoedigd. Dit ook aangezien de regering ervoor gekozen heeft de ouderschapsverlofkorting te schrappen.

De regering beoogt met deze maatregel de mogelijkheden voor opname van verlof rond de geboorte te vergroten. In welke mate dit uiteindelijk gebeurt, hangt af van de individuele situatie van de werknemer. Er kan geen precieze schatting worden gemaakt van het uiteindelijke effect.

De leden van de fracties van VVD, PvdA, D66 en CU vragen of de drie dagen partnerverlof aaneengesloten moeten worden opgenomen. De leden van de fracties van VVD, PvdA en D66 vragen of, indien de werknemer de drie dagen partnerverlof op een later moment wil opnemen en niet direct na de bevalling, de partner dit dan ook van tevoren, doch uiterlijk twee maanden van tevoren bij de werkgever moet aangeven. Het verlof kan zowel aaneengesloten als gespreid worden opgenomen, binnen vier weken na de geboorte. Dit geldt ook voor het huidige kraamverlof. Het is dus mogelijk in een aaneengesloten periode verlof op te nemen, maar dit hoeft niet. Hiermee kan worden aangesloten bij de individuele situatie en voorkeuren van de werknemer. Aangezien het een vorm van ouderschapsverlof is, moet de werknemer het voornemen tot opname van dit verlof wel volgens de voor het opnemen van ouderschapsverlof geldende procedure ten minste twee maanden van te voren melden bij zijn werkgever. Het tijdstip van ingang van het verlof kan afhankelijk worden gesteld van de datum van bevalling (artikel 6:5 van de Wet arbeid en zorg).

De leden van de fracties van VVD en CU vragen op welke wijze de voorgestelde wettelijke regeling bijdraagt aan het meer geaccepteerd raken van het gebruik maken van verlofmogelijkheden.

Het creëren van een wettelijk verankerd recht op vadersverlof verandert het uitgangspunt in het overleg tussen werkgever en werknemer. De huidige standaardsituatie bestaat eruit dat er geen sprake is van een specifiek verlofrecht en dat de werknemer verlof moet regelen via bijvoorbeeld opname van vakantie. Dit uitgangspunt wordt gewijzigd; het opnemen van verlof is het uitgangspunt, hetgeen in dit wettelijk recht tot uitdrukking wordt gebracht.

De leden van de VVD-fractie merken op dat de regering aangeeft dat van de werknemer verwacht mag worden dat hij zijn werk zodanig inricht dat de organisatorische gevolgen zo beperkt mogelijk zijn. De leden van de VVD-fractie vragen of dit ook een plicht is en wat de gevolgen zijn indien werknemers dit niet doen.

De werknemer heeft een onvoorwaardelijk recht op opname van het verlof rond de geboorte, de werkgever kan dit niet weigeren. Dat neemt niet weg dat artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek werkgever en werknemer verplicht zich als een goed werkgever en werknemer te gedragen. Van een goed werknemer mag derhalve worden verwacht dat hij zoveel mogelijk rekening houdt met de belangen van de werkgever.

De leden van de GroenLinks-fractie krijgen graag meer uitleg over de afwijzingsgronden voor werkgevers en vragen of de voorgestelde regeling nog consequenties heeft voor latere aanvraag van het ouderschapsverlof.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen verder of bij aanvraag van een langer kraamverlof al aangegeven dient te worden of en wanneer de vader gebruik wil maken van het resterende ouderschapsverlof. De regeling behelst het kunnen opnemen van drie dagen ouderschapsverlof zonder dat de werkgever dit kan weigeren. Afwijzingsgronden voor de werkgever zijn er dus niet. De consequentie voor een daaropvolgend ouderschapsverlof is dat dit verlof met drie dagen wordt bekort. Voor opname van het resterende ouderschapsverlof gelden de algemene bepalingen uit de Wet arbeid en zorg, waarin onder meer is bepaald dat de melding van het voornemen tot opname van het verlof twee maanden tevoren dient te worden gedaan en dat de werkgever de voorgenomen invulling van dit verlof kan weigeren op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen waarom de regering er niet voor gekozen heeft om het wettelijk recht voor de werknemer op een periode van 50-procent deeltijdverlof over een aaneengesloten periode te behouden en de uitbreiding van de flexibele mogelijkheden tot opname aan deze regeling toe te voegen. De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering mogelijkheden ziet om dit wettelijke recht te behouden en de in het wetsvoorstel voorgestelde uitbreiding van de flexibele mogelijkheden tot opname aan de regeling toe te voegen.

De voorgestelde wetswijziging heeft tot doel om andere wijzen van gebruik van het recht op ouderschapsverlof waarin de huidige wetgeving niet voorziet, mogelijk te maken. Naast opname in een aaneengesloten periode in de vorm van 50-procent deeltijdverlof, biedt de huidige wetgeving een regeling voor een splitsing van het verlof in maximaal zes perioden, in spreiding van het verlof over een langere periode tegen een lager percentage of over een kortere periode tegen een hoger percentage. Het staat de werkgever uiteraard vrij in te stemmen met een voorstel van de werknemer om het verlof bijvoorbeeld in meer dan zes perioden op te nemen, maar de werknemer kan zich niet op enig wettelijk recht beroepen als de werkgever een dergelijk verzoek afwijst. Om deze reden heeft de regering ervoor gekozen dat voor alle gewenste opnamevormen dezelfde norm geldt, namelijk dat de werkgever de gewenste wijze van invulling van het verlof kan wijzigen op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang (art.6:5 lid 3). Er is geen reden om hierop voor opname als een 50-procent deeltijdverlof over een aaneengesloten periode van 52 weken een uitzondering te maken. Aan een dergelijke opnamevorm zijn geen bijzondere belangen voor werknemers verbonden die voor andere opnamevormen niet gelden, terwijl deze wijze van opname evenals andere opnamevormen kan stuiten op ernstige bezwaren voor de bedrijfsvoering. De voorgestelde systematiek kan er in voorkomende gevallen toe leiden dat een werkgever een verzoek voor een aaneengesloten 50-procent deeltijdverlof op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen afwijst. Er is geen reden aan te nemen dat een afwijzing bij deze opnamevorm vaker zal plaatsvinden dan bij andere door werknemers gewenste wijzen van opname.

De leden van de PvdA-fractie hebben eerder een keuzemogelijkheid in het ouderschapsverlof voorgesteld. Dit houdt een keuzeverlof in van 26 weken tegen betaling van 50 procent van het wettelijk minimumloon of 13 weken tegen betaling van 100 procent. De leden van de PvdA-fractie hebben begrepen dat de regering hier geen voorstander van is vanwege de grote uitvoeringslasten bij de Belastingdienst en een grote toename van gebruik van verlof die extra belastinguitgaven met zich meebrengt.

De leden van de PvdA-fractie vragen hier een nadere toelichting op en vragen of de regering dit nogmaals in overweging wil nemen.

De regering heeft het stelsel van kindregelingen hervormd met het oog op het verminderen van de complexiteit. Onderdeel hiervan is het schrappen

van de ouderschapsverlofkorting. De bovengenoemde optie is daarom niet meer aan de orde.

De fracties van CDA en PvdA vragen of de regering kan toelichten waarom de leeftijdsgrens van het ouderschapsverlof van 8 jaar niet wordt verhoogd, bijvoorbeeld tot 18 jaar.

De huidige leeftijdsgrens van acht jaar voor ouderschapsverlof vloeit voort uit de Richtlijn ouderschapsverlof¹. Ook in de nieuwe Richtlijn², waarmee een nieuwe raamovereenkomst tussen de Europese sociale partners is bekrachtigd en waarvoor de benodigde implementatiewetgeving is voltooid, is deze grens gehandhaafd³. De regering ziet geen aanleiding om af te wijken van de door Europese sociale partners gemaakte afspraken.

Verwijzend naar de kritiek van de Afdeling advisering van de Raad van State over het in stand houden van aparte verlofregelingen vragen de leden van de CDA-fractie de regering om aan te geven waarom er voor de onderhavige beperkte bundeling van verlofregelingen is gekozen en niet voor een meer overkoepelende bundeling van verlofregelingen. Een dergelijke integratie van verlofregelingen (kraamverlof, calamiteiten- en kortverzuimverlof en kortdurend zorgverlof) maakte onderdeel uit van de beleidsverkenning die ten grondslag ligt aan het wetsvoorstel. In de brief van 9 oktober 2009 naar aanleiding van de consultatie over de Beleidsverkenning⁴ heeft het toenmalige kabinet aangekondigd deze optie niet verder uit te werken. Uit de consultatie bleek dat een dergelijk voorstel op weinig steun bij sociale partners kon rekenen. In haar advies spreekt de Stichting van de Arbeid de wens uit dat het calamiteitenverlof buiten een dergelijke regeling zou moeten blijven. Ook prefereert de Stichting integratie van kraamverlof met ouderschapsverlof. Het huidige kabinet deelt de conclusie dat een samenvoeging, gelet op het bovenstaande, niet aan de orde is.

De leden van de CDA-fractie vragen aan te geven waarom er niet een apart zwangerschaps- en bevallingsverlof voor moeders met meerlingen is opgenomen.

Het vangnet-Ziektewet voorziet in een verlenging van het zwangerschaps- en bevallingsverlof voor alle gevallen waarin dat om gezondheidsredenen als gevolg van de zwangerschap of bevalling noodzakelijk is. Die regeling voorziet in een volledige loondoorbetaling alsmede in een vergoeding van de loondoorbetaling door UWV aan de werkgever, zodat ook in materieel opzicht sprake is van een verlenging van het zwangerschaps- en bevallingsverlof in de gevallen waarin dat geboden is. Met deze regeling is geborgd dat werkgevers geen financieel belang hebben bij het niet opnemen van het extra verlof door de vrouwelijke werknemer. Bovendien bevat de desbetreffende richtlijn van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) concrete adviezen over de te volgen handelwijze ingeval van meerlingzwangerschap, waaronder het volledig beëindigen van werken in de periode vanaf 26 tot 30 weken. Noch het recht op verlof, noch de betaling daarvan geven derhalve aanleiding

¹ Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.

² Richtlijn 2013/62/EU van de Raad van 17 december 2013 tot wijziging van Richtlijn 2010/18/EU tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, in verband met de wijziging van de status van Mayotte ten aanzien van de Europese Unie.

³ Wet van 23 maart 2012 tot wijziging van de Wet arbeid en zorg en de Arbeidstijdenwet ter implementatie van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 (PbEU 2010, L 68) tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPA, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG (Stb. 152).

⁴ Kamerstukken II 2009/10, 26 447 nr. 45.

om voor de specifieke situatie van meerlingen een aparte regeling te treffen. Een wettelijke regeling waarbij, conform de richtlijn van de NVAB, het zwangerschapsverlof eerder aanvangt dan de gebruikelijke termijn van 4 à 6 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling, zou een verschuiving van kosten met zich brengen tussen het vangnet-Ziektewet en het zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg. Een dergelijke verlenging van het zwangerschapsverlof met vier weken zou, ervan uitgaande dat in 90 procent van de meerlingzwangerschappen momenteel al een beroep wordt gedaan op de vangnetregeling, volgens tentatieve berekening extra kosten van ongeveer € 1 mln met zich meebrengen.

De leden van de PvdA-fractie wijzen erop dat op dit moment een termijn van vier maanden wordt gehanteerd waarbinnen een verzoek moet zijn ingediend bij de werkgever over het aanpassen van de arbeidsduur. Het wetsvoorstel creëert de mogelijkheid om bij onvoorziene omstandigheden de termijn van vier maanden niet te hanteren. De leden van de PvdA-fractie vragen wat moet worden verstaan onder deze onvoorziene omstandigheden en wat de consequenties zijn als er hierover een meningsverschil bestaat tussen de werkgever en de werknemer. Deze vragen zijn gesteld onder partnerverlof.

Met dit wetsvoorstel wordt de mogelijkheid geïntroduceerd om van de wettelijke termijn af te wijken in geval van onvoorziene omstandigheden. Daarbij gaat het om externe omstandigheden die voor de werknemer aanleiding vormen voor aanpassing van de arbeidsduur. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie van een ouder die onverwacht hulpbehoevend wordt en aan wie de werknemer een deel van de noodzakelijke zorg zelf wenst te verlenen of van een partner die door zijn werkgever op korte termijn wordt overgeplaatst, waardoor de verzorging van de kinderen op korte termijn op een andere wijze moet worden geregeld. Bij onvoorziene omstandigheden ligt de nadruk dus op externe omstandigheden. De toepassing van deze bepaling is evenals de andere aspecten van de Wet aanpassing arbeidsduur, een zaak van werkgever en werknemer. Indien er een geschil is tussen hen, zal dat er doorgaans uit bestaan dat de werknemer meent dat er sprake is van een relevante onverwachte wijziging van omstandigheden, hetgeen de werkgever betwist. In het uiterste geval kan de werknemer de weigering van de werkgever om aan zijn verzoek tegemoet te komen voorleggen aan de rechter.

De leden van de SGP-fractie vragen waarom de regering zowel de termijn voor het indienen van een nieuwe aanvraag verkort als de mogelijkheid creëert om bij onvoorziene omstandigheden een verzoek tot wijziging te doen. Waarom kan niet worden volstaan met de mogelijkheid om bij onvoorziene omstandigheden om wijziging te verzoeken, zo vragen zij. Deze vraag is gesteld onder werkingssfeer van langdurend zorgverlof. Het wetsvoorstel beoogt de werknemer meer mogelijkheden te bieden om de arbeidsduur te laten aansluiten bij de persoonlijke omstandigheden. Om dit te bewerkstelligen acht de regering het van belang dat de minimale termijn tussen twee aanvragen wordt bekort van twee naar een jaar (met behoud van de mogelijkheid van de werkgever om een verzoek af te wijzen op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen). Dit past in de basisgedachte van het wetsvoorstel om partijen op de werkvloer meer ruimte te geven voor maatwerkafspraken. Daarnaast acht de regering het van belang een specifieke regeling te treffen ingeval van onvoorziene omstandigheden, waarvoor de verkorting van de termijn van twee naar een jaar niet in alle gevallen toereikend is.

Personenkring van het kortdurend en langdurend zorgverlof

De leden van de fracties van VVD, SP, D66, ChristenUnie, GroenLinks en CDA vragen hoe de werknemer een sociale relatie aantoont. De fracties van VVD, SP en ChristenUnie vragen hoe kan worden aangetoond dat de zorg redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend. De fracties van CDA en VVD vragen hoe dient te worden gehandeld bij een verschil in opvatting tussen werkgever en werknemer. De leden van de SGP-fractie vragen hoe de regering het risico beoordeelt dat de uitbreiding tot andere willekeurige personen in het huishouden voor werkgevers oncontroleerbaar wordt en dus tot misbruik kan leiden. De leden van D66 constateren dat de regering eerder aangaf dat in het geval van niet-huisgenoten een objectief criterium ontbreekt voor de werkgever om de aannemelijkheid van de noodzaak van het verlof te kunnen vaststellen⁵. Daarom vragen deze leden zich af hoe de regering dit probleem nu heeft onderzocht. De leden van de VVD-fractie vragen – omdat in het wetsvoorstel steeds gesproken wordt over een «sociale relatie» en «personen uit het sociale netwerk»- of dit ook van toepassing is op huisgenoten die een commerciële relatie met elkaar hebben (bijv. iemand die een kamer huurt). De SP vraagt of de regering kan toelichten of recht op zorgverlof ook ontstaat op het moment dat zorgtaken die men reeds in het kader van vrijwilligerswerk doet, ten dienste worden gesteld van een hulpbehoevende waarmee reeds een sociale relatie bestaat.

In de wettekst is het criterium «sociale relatie» verder geconcretiseerd. De hulpverlening dient rechtstreeks voort te vloeien uit de sociale relatie en het moet redelijk zijn dat de zorg door de werknemer wordt verleend. Zoals de fractie van D66 terecht stelt, zijn dit geen objectieve criteria, maar dienen deze per geval nader te worden ingevuld op grond van alle feiten en omstandigheden van die specifieke situatie. Naar het oordeel van de regering kunnen partijen zelf deze situaties in onderling overleg het beste beoordelen.

Werknemers moeten opname van het verlof aannemelijk maken bij de werkgever (art. 5:11 Wazo). De wet stelt hieraan geen nadere eisen. In de regel zal dit inhouden dat de werkgever de omstandigheden toegelicht wil hebben die ertoe hebben geleid dat de werknemer verlof wenst op te nemen. Indien er geen overeenstemming wordt bereikt, kunnen partijen – evenals bij andere geschillen in het kader van de Wet arbeid en zorg – in laatste instantie een beroep doen op de rechter.

Het feit dat er sprake dient te zijn van een sociale relatie betekent dat louter commerciële relaties, zoals kamerhuurders, buiten het bereik van het artikel vallen.

Ook vrijwilligerswerk valt hier in beginsel buiten. Daarbij zijn uiteraard grensgevallen denkbaar, zoals het door de SP aangehaalde geval dat zorgtaken die men reeds in het kader van vrijwilligerswerk doet, ten dienste worden gesteld van een hulpbehoevende met wie reeds een sociale relatie bestaat. Omdat er in dat geval al een sociale relatie bestaat tussen zorgverlener en zorgontvanger (wat bij regulier vrijwilligerswerk niet het geval is) zou men (afhankelijk van de overige omstandigheden van het geval) een beroep kunnen doen op het zorgverlof. De oorzaak van de zorg is dan niet het vrijwilligerswerk maar de bestaande persoonlijke band.

Het moet verder ook redelijk zijn dat de werknemer deze zorg verleent.

De VVD-fractie vraagt wat bij het kortdurend zorgverlof wordt verstaan onder noodzakelijke zorg. Het CDA stelt deze vraag in het kader van het langdurend zorgverlof en vraagt verder hoe wordt voorkomen dat hier straks onduidelijkheid en/of discussie tussen werknemer en werkgever over ontstaat.

⁵ Kamerstukken II 2011/12, 32 855, nr. 6.

Het begrip «noodzakelijke zorg in verband met ziekte» staat al in de wet en is niet met de tweede nota van wijziging geïntroduceerd. Met dit begrip wordt bedoeld op het feit dat verlof alleen kan worden verleend indien het nodig is dat deze zorg wordt verleend door de werknemer en onder werktijd. Of hieraan wordt voldaan zal moeten blijken uit alle feiten en omstandigheden van het geval. Blijkens de jurisprudentie leidt dit in de praktijk vrijwel niet tot juridische geschillen.

De VVD-leden vragen zich af waarom de regering – nu de kring wordt uitgebreid – niet er voor kiest ook voor kortdurend zorgverlof vooraf toestemming aan de werkgever te vragen.

De uitbreiding van de kring van personen voor kortdurend zorgverlof strekt ertoe de mogelijkheden van de werknemer om arbeid en zorg te combineren te verbeteren. Het verzwaren van de eisen voor opname staat haaks op dit voornemen.

De leden van de fractie van de VVD vragen in hoeveel gevallen in cao's is afgesproken dat de loondoorbetaling (bovenop de wettelijke grens van 70%) wordt aangevuld.

Uit recent onderzoek bij de 100 grootste cao's (van toepassing op 85% van de werknemers) blijkt dat in 70 cao's een bepaling is opgenomen over kortdurend zorgverlof. In 58 cao's is een passage opgenomen over betaling van verlof. In 23 cao's sluit de betaling aan bij de wettelijke regeling. In 35 cao's zijn andere afspraken over loondoorbetaling gemaakt. In 25 cao's betreft dit een loondoorbetaling van 100%; in de overige gevallen zijn afwijkende afspraken gemaakt zoals doorbetaling van 95% in de eerste week en 70% in de tweede week.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of het gezien de uitbreiding van de kring rechthebbenden op kort- en langdurend verlof in de tweede nota van wijziging voor de hand ligt om het recht op calamiteiten- en kort verzuimverlof op eenzelfde manier uit te breiden?

De voorgestelde uitbreiding van het kortdurend zorgverlof werkt ook door naar het calamiteiten- en kortverzuimverlof. In het gewijzigde artikel 4:1, tweede lid, onder c en d, wordt immers verwezen naar de personenkring van artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg.

Werkingsfeer van het langdurend zorgverlof

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering de categorie langdurig ziek nader kan afbakenen en toelichten.

De term «langdurend» heeft betrekking op de maximale lengte van het verlof (maximaal zes weken per jaar, in tegenstelling tot het kortdurend zorgverlof van maximaal twee weken per jaar). Het langdurend zorgverlof kan men opnemen om te zorgen voor een persoon die (al dan niet levensbedreigend) ziek of hulpbehoevend is. Niet is vereist dat er sprake is van langdurige ziekte of hulpbehoevendheid.

De SP vraagt of de regering kan beamen dat uitsluitend het argument zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang niet toereikend is om op grond daarvan langdurig zorgverlof te weigeren. Verder vraagt de SP of de regering met dit voorstel meent dat een eventueel beroep van de werkgever op het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang voorafgegaan moet worden door een voorstel tot wijziging van arbeidstijden of -patroon waarmee zowel het bedrijfsbelang als de noodzakelijke zorg aan een hulpbehoevende wordt gediend. De leden van de SGP-fractie vragen in algemene zin of met het criterium van het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang kan worden volstaan om recht te doen aan de positie van die van de werkgever. De leden van de SGP-fractie vragen verder waarom alle

waarborgen voor de werkgever behalve het zwaarwegend belang vervallen.

De werkgever kan opname van langdurend zorgverlof op grond van het huidige art. 5:11, derde lid, weigeren indien hij tegen opname van verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Naar de mening van de regering biedt dit de werkgever voldoende mogelijkheid om het verlof te kunnen weigeren. In welke gevallen er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is afhankelijk van de concrete feiten en omstandigheden van het geval.

De aanvullende eisen die aan opname van het langdurend zorgverlof in de huidige regeling zijn gesteld, kunnen in de visie van de regering vervallen omdat partijen op de werkvloer de ruimte moeten hebben om maatwerkafspraken te maken.

Artikel 5:11, derde lid brengt geen verplichting voor de werkgever met zich mee om de werknemer op andere wijze tegemoet te komen, bijvoorbeeld via een aanpassing van het arbeidspatroon. Naar de mening van de regering biedt de voorgestelde vormgeving van de regeling voldoende mogelijkheden om tegemoet te komen aan de belangen van zowel werkgever als werknemer.

Regeldruk en kosten

De leden van de VVD-fractie vragen waarop de verwachting is gebaseerd van een **toename van gebruik** van 20% van het langdurend zorgverlof en vragen welke procentuele toename wordt verwacht bij het gebruik van het kortdurend zorgverlof als gevolg van de uitbreiding van de personenkring.

De 20% toename betreft een schatting. Het gebruik van langdurend zorgverlof varieert volgens de monitor «Arbeid en zorg» van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) tussen 2005 en 2011 van 5.000 tot 10.000 personen. Een toename van 20% gaat dus om maximaal 2.000 personen. De absolute toename is hier relatief laag omdat het een onbetaald verlof is.

De verwachte stijging van het kortdurend zorgverlof bedraagt 28 procentpunt. Dit percentage is gebaseerd op het onderzoek «Mantelzorg uit de doeken» van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP, 2010). Uit het onderzoek blijkt dat 72% van de mantelzorgers zorgt voor eerstegraads familieleden. De rest van de mantelzorgers bedient tweedegraads familieleden en anderen uit de sociale omgeving. Dat is de groep waarop de voorgestelde uitbreiding ziet.

De leden van de VVD-fractie vragen wat de regering vindt van de lastenverzwaring van 25–30 miljoen euro voor het bedrijfsleven, of hierover met werkgeversorganisaties is gesproken en wat de reactie was op deze verwachte lastenverzwaring.

De regering acht het van belang dat het verlofstelsel aansluit bij de veranderingen in de maatschappij en is van mening dat de voorgestelde wijzigingen hieraan een belangrijke bijdrage leveren. Deze positieve effecten heeft de regering afgewogen tegen de stijging voor de lasten voor werkgevers. Over de voorstellen is met werkgevers gesproken; in het algemeen zijn zij geen voorstander van de voorgestelde uitbreiding van het stelsel van wettelijke verlofregelingen.

De leden van de fractie van het CDA vragen waarop de aanname is gebaseerd van de kosten van uitbreiding van het kortdurend zorgverlof, zijnde maximaal 5 miljoen voor de zorg ten behoeve van tweedegraads familieleden en maximaal 25 miljoen ten behoeve van anderen.

In 2010 is door het SCP onderzoek gedaan naar mantelzorg in Nederland. Uit het onderzoek «Mantelzorg uit de doeken» blijkt dat mantelzorgers in 72% van de gevallen zorgen voor eerste graadfamilieleden, 5% zorgt voor tweede graadfamilieleden en 23% draagt zorg voor anderen uit de sociale omgeving. Uit de monitor «Arbeid en zorg» van het CBS blijkt dat in 2011 187.000 personen kortdurend zorgverlof hebben opgenomen of daar behoefte aan hadden. De beide onderzoeken zijn gecombineerd om een schatting te maken van de huidige kosten. Die kosten zien op 72% van de werknemers die gebruik maken of willen maken van kortdurend zorgverlof. Daarna zijn de groepen die door het wetsvoorstel onder de personenkring voor kortdurend verlof vallen, toegevoegd. Gesommeerd vormen de groepen dan 100% van de werknemers die gebruik maken of willen maken van kortdurend zorgverlof.

Als de werkingssfeer wordt uitgebreid naar tweedegraads familieleden zal naar verwachting het aantal personen dat gebruik maakt van verlof met 5 procentpunt stijgen, dat is gelijk aan ruim 9.000 personen. Rekening houdend met een gemiddeld gebruik van vijf werkdagen, een deeltijd-factor van 0,65 voor vrouwen en 70% loondoorbetaling op modaal loonniveau komen de kosten voor deze groep op circa € 5 miljoen. Een uitbreiding van de werkingssfeer naar anderen in de sociale omgeving leidt tot een toename van de groep die gebruik maakt van het kortdurend verlof met circa 43.000 personen (23 procentpunt). Uitgaande van de zelfde veronderstellingen als voor tweede graadfamilieleden komen de kosten voor deze groep op € 20 tot € 25 miljoen.

De leden van de D66-fractie vragen of de regering heeft gekeken naar de extra lasten voor kleine bedrijven als gevolg van de uitbreiding van het kortdurend zorgverlof.

Er is niet specifiek gekeken naar de extra lasten voor kleine bedrijven. Het is niet mogelijk betrouwbare uitspraken te doen over deze specifieke groep, omdat er geen gegevens beschikbaar zijn over mantelzorgers werkzaam bij kleine bedrijven.

De leden van de VVD-fractie vragen op welke wijze werkgevers over de voorgenomen wijzigingen zullen worden geïnformeerd. Zoals eerder gesteld zijn de voorstellen gedeeld met sociale partners. Verder zal bij inwerkingtreding van dit wetsvoorstel uitgebreid aandacht worden besteed aan voorlichting.

Artikelsgewijs

Onderdeel 1

De leden van de VVD-fractie vragen hoe een werkgever moet beoordelen of er sprake is van meer dan gebruikelijke hulp en er dus aan de voorwaarde voor het opnemen van langdurend zorgverlof is voldaan. Tevens vragen zij waarom deze toevoeging is opgenomen bovenop de toevoeging van de categorieën langdurig ziek en hulpbehoevend, in verband met de complexiteit voor werkgevers. Het begrip «meer dan gebruikelijke hulp» is geen toevoeging bovenop het criterium «hulpbehoevend», maar een nadere concretisering daarvan. Deze definitie sluit aan bij het begrip «mantelzorg» in de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015.

Artikel I, onderdeel P.

De leden van de SGP-fractie vragen wat de meerwaarde is van het voorgestelde onderdeel a naast het huidige onderdeel a. Deze leden constateren dat onvoorziene omstandigheden die onmiddellijke onder-

breking van de arbeid vereisen ook zijn aan te merken als zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.

De voorgestelde wijzigingen van artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg hebben met het oog op de toepassing in de praktijk tot doel de reikwijdte van het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof te verduidelijken door de terminologie meer te laten aansluiten bij de situaties waarop deze regeling van toepassing is. De betekenis van het nieuwe onderdeel a is dat wordt benadrukt dat de werknemer wordt geconfronteerd met een onvoorziene noodsituatie. Dit aspect van een onvoorziene noodsituatie ontbreekt in de omschrijving van «zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden», waaronder onder meer wordt begrepen de bevalling van de partner (artikel 4:1, lid 2).

Onderdeel T.

De leden van de SGP-fractie vragen waarom het criterium van het zwaarwegend belang in het voorgestelde artikel niet meer voorkomt. Zij vragen of het de bedoeling is dat werkgevers geen mogelijkheid meer krijgen verzoeken af te wijzen die voor de werkgever onwerkbaar zijn of tot grote moeilijkheden leiden.

De systematiek van het ouderschapsverlof wordt vereenvoudigd. Het huidige systeem, dat uitgaat van een standaard opname van 50% van de arbeidsduur met de mogelijkheid voor de werknemer om te verzoeken om een andere invulling, verdwijnt. Het wordt aan partijen overgelaten hoe het verlof wordt ingevuld. De werkgever behoudt op grond van art. 6:5, derde lid, de mogelijkheid om na overleg met de werknemer, de door deze gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang te wijzigen.

Overig en algemeen

De leden van de fractie van D66 constateren dat dit wetsvoorstel al geruime tijd in de Kamer ligt en vernemen graag van de regering welke hoofdpunten vertraging veroorzaken. De leden van de fractie van de PvdA en de CU vragen of de regering nader kan toelichten wat de beoogde inwerkingtredingsdatum van het wetsvoorstel is. De leden van de fractie van de CU vragen of er ondertussen al inzicht is of een verdere aanpassing van het wetsvoorstel noodzakelijk is, en zo ja op welke punten dit dan dient te gebeuren.

De politieke ontwikkelingen (opeenvolgende kabinetten) alsmede de uitwerking van de wijzigingen in het wetsvoorstel hebben de nodige tijd vereist. De beoogde inwerkingtredingsdatum is 1 januari 2015. Een uitzondering wordt gemaakt voor de maatregelen die zien op de uitbreiding van de personenkring en de werkingssfeer van het kort- en langdurend zorgverlof. Deze maatregelen werken door in cao's; de regering wil cao-partijen de gelegenheid bieden de cao's aan de nieuwe situatie aan te passen. De beoogde inwerkingtredingsdatum van deze onderdelen is dan ook 1 juli 2015. De regering heeft, behoudens een wettelijke regeling voor overdracht van bevallingsverlof in geval van overlijden van de moeder bij de geboorte van een kind, geen voornemens tot verdere aanpassing van de wetgeving.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de regering een overzicht kan geven van de maatregelen uit het gewijzigde wetsvoorstel die doorwerken in cao-bepalingen en de stand van zaken van het overleg hierover met de sociale partners.

Van directe doorwerking in cao's is sprake bij de voorgenomen uitbreiding van de personenkring en de werkingssfeer van het kort- en langdurend zorgverlof. Naar aanleiding van gesprekken met sociale partners hierover is de regering voornemens deze maatregelen op een later moment (1 juli

2015) te laten ingaan, om zodoende partijen de mogelijkheid te geven de cao's eventueel aan te passen.

De leden van de fracties van VVD, PvdA, CDA, CU en GL vragen wanneer de Kamer de separate nota van wijziging inzake de overdracht van het bevallingsverlof aan de vader bij overlijden van de moeder kan verwachten. De leden van de fractie van GroenLinks stellen hierover ook enkele inhoudelijke vragen.

De derde nota van wijziging is tezamen met deze antwoorden naar de Kamer gezonden. Met betrekking tot de inhoudelijke vragen van de GroenLinks-fractie hierover, wordt verwezen naar deze nota van wijziging.

De leden van de VVD-fractie vragen naar de voortgang van de herziening van richtlijn 2003/88/EG.

Na de mislukte poging van de Europese sociale partners (ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP en UEAPME) om gezamenlijk een herziening tot stand te brengen (begin 2013), heeft de Europese Commissie (EC) weer het initiatief genomen. Zij heeft het internationale onderzoeksbureau ICF-GHK opdracht gegeven voor een «impact-assessment», die begin juli 2014 van start is gegaan. Onderzocht worden de economische gevolgen die verschillende wijzigingsopties mogelijkwijs hebben. Er wordt zowel gekeken naar administratieve lasten en nalevingskosten als naar economische gevolgen in bredere zin. Het onderzoek richt zich op «stakeholders» en is zowel kwantitatief als kwalitatief. Dit laatste geschiedt door middel van interviews (in Nederland door bureau Reflect). Het is de bedoeling dat een en ander resulteert in een nieuw EC-voorstel in 2015. De herziening van de Arbeidstijdenrichtlijn is onderdeel van het REFIT (Regulatory Fitness and Performance)-programma van de EC en zal moeten leiden tot regelgeving die eenvoudiger en helderder is en die een oplossing biedt voor situaties als wacht- en aanwezigheidsdiensten en aangepast is aan nieuwe vormen van arbeidstijdorganisatie.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe de regering het risico inschat dat door onderhavige wetgeving nog meer werkgevers, met name in het MKB, hun toevlucht zullen nemen tot flexcontracten.

Werknemers met een flexibel contract vallen ook onder de werkingssfeer van de Wet arbeid en zorg en derhalve ook onder de voorgestelde wijzigingen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher