

Vergaderjaar 2013–2014

32 855

Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden

Nr. 17

TWEEDE NOTA VAN WIJZIGING

Ontvangen 23 april 2014

Het voorstel van wet wordt als volgt gewijzigd:

1

Na artikel I, onderdeel B, wordt een onderdeel ingevoegd, luidende:

Ba

Aan artikel 1:3 wordt een lid toegevoegd, luidende:

4. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder hulpbehoevend: de toestand van een persoon waardoor deze ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen of opvang hulp nodig heeft die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden en die de gebruikelijke hulp overstijgt.

2

Artikel I, onderdeel Q, komt te luiden:

Q

Artikel 5:1, tweede lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. In de onderdelen b en c wordt «inwonend kind» vervangen door: kind.

2. Onderdeel e komt te luiden:

e. een bloedverwant in de eerste of tweede graad;.

3. Er worden twee onderdelen toegevoegd, luidende:

f. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of

g. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

3

Artikel I, onderdeel R, komt te luiden:

R

Artikel 5:9 komt te luiden:

De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor:

- a. de verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, die levensbedreigend ziek is; of
- b. de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, die ziek of hulpbehoevend is.

4

Na onderdeel S wordt een onderdeel ingevoegd, luidende:

Sa

In artikel 5:13, tweede lid, wordt «levensbedreigend ziek is» vervangen door: niet langer in een omstandigheid verkeert als bedoeld in artikel 5:9.

5

Artikel I, onderdeel V, tweede onderdeel, komt te luiden:

2. Het vierde lid komt te luiden:

4. Het derde lid is niet van toepassing op de werknemer die na het verlof, bedoeld in artikel 4:2, gedurende een tijdvak van vier weken voor drie dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten gebruik maakt van zijn recht op verlof als bedoeld in artikel 6:1. De laatste zin van artikel 4:2 en artikel 4:3, tweede lid zijn van toepassing.

6

Na artikel I, onderdeel V, wordt een onderdeel ingevoegd, luidende:

Va

Artikel 6.6 komt te luiden:

Artikel 6.6 Intrekking of wijziging melding

1. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:1, eerste lid, onderscheidenlijk 3:2, eerste lid. In dat geval wordt het recht op verlof opgeschort. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek.

2. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van onvoorziene omstandigheden, tenzij een zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Indien de werkgever instemt met het verzoek wordt het recht op verlof opgeschort. De derde zin van het eerste lid is van toepassing.

Artikel I, onderdeel W, komt te luiden:

W

Artikel 6:8 komt te luiden:

Artikel 6:8 Recht met afwijkingmogelijkheden

Van de artikelen 6:1, derde lid, 6:4, 6:5, eerste lid, ten aanzien van het tijdstip van de melding, en tweede lid, en 6:6, tweede lid, kan uitsluitend ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Toelichting

Bij brief van 12 december 2013¹ is de Tweede Kamer geïnformeerd over de resultaten van de bijeenkomst met onder andere de sociale partners over de combinatie van arbeid en zorg en de conclusies die het kabinet daaruit trekt voor het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden. De aanleiding daarvoor is geschetst in de brief van 12 juli 2013².

Het kabinet acht het gewenst dat het wetsvoorstel met de onderhavige tweede nota van wijziging op de volgende punten wordt aangepast:

- de introductie van een recht op partnerverlof, in aansluiting op het reeds bestaande wettelijke recht op kraamverlof;
- de uitbreiding van de personenkring voor het kort- en langdurend zorgverlof met familieleden in de tweede graad en anderen met wie de werknemer een sociale relatie heeft; en
- de verbreding van de werkings sfeer van het langdurend zorgverlof met de zorg voor zieken en hulpbehoevenden.

Hieronder zal voor elk van deze aanpassingen nader worden ingegaan op de achtergronden daarvan en de wijze waarop deze naar het oordeel van het kabinet dienen te worden uitgewerkt in de verlofrechten zoals geregeld in de Wet arbeid en zorg.

Van deze gelegenheid is gebruik gemaakt om een onduidelijkheid weg te nemen omtrent de verlofrechten als de werknemer wenst af te zien van een voorgenomen ouderschapsverlof.

Partnerverlof

In toenemende mate hebben partners behoefte aan een uitgebreider verlof bij de geboorte van een kind dan de twee dagen kraamverlof waarop thans een wettelijk recht bestaat. Onderzoek³ wijst erop dat het merendeel van de partners in staat is in die periode enige tijd bij de moeder en het kind te zijn. Werknemers hebben echter niet de zekerheid dat zij in die periode daadwerkelijk verlof kunnen opnemen. Het kabinet acht dat ongewenst.

Om partners in staat te stellen het door hen gewenste verlof op te nemen wordt met deze nota van wijziging een onvoorwaardelijk recht op opname van drie dagen ouderschapsverlof geïntroduceerd in aanvulling op het kraamverlof. In het gangbare taalgebruik wordt dit wel «vaderverlof» genoemd. Gezien het feit dat dit verlof niet beperkt is tot mannelijke partners, wordt de term «partnerverlof» gebruikt.

¹ Kamerstukken II 2013/14, 32 855, nr. 15.

² Kamerstukken II 2013/14, 32 855, nr. 14.

³ *Werkt verlof?*, SCP (2004).

De regeling houdt in dat een werkgever een verzoek van de werknemer om opname van het verlof niet kan weigeren. Dat geeft werknemers die daaraan behoefte hebben de zekerheid dat zij bij de geboorte van hun kind een week verlof kunnen opnemen.

Na dit verlof kunnen zij desgewenst het ouderschapsverlof voortzetten of de wekelijkse arbeidsduur verminderen. Een wettelijk geregeld partnerverlof bij de geboorte van een kind kan eraan bijdragen dat het binnen de arbeidsomgeving meer geaccepteerd raakt dat werknemers ook daadwerkelijk gebruik maken van die mogelijkheden.

Het wetsvoorstel bevat aanpassingen die de gebruiksmogelijkheden van die regelingen verruimen, waaronder een flexibeler gebruik van het recht op ouderschapsverlof en een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur. Werkgevers en werknemers kunnen ook langs andere weg de gewenste tijd voor de verzorging van het kind vrijmaken, zoals aanpassing van de arbeidstijden.

Bij de vormgeving van het partnerverlof heeft het kabinet oog voor de positie van werkgevers. Het gaat hierbij niet om een uitbreiding van verlofdagen, maar uitsluitend om het gebruik van bestaande verlofrechten. De gevolgen voor de werkgevers blijven daarmee beperkt tot het eventueel treffen van organisatorische maatregelen in het geval dat de tijdelijke afwezigheid van de werknemer daartoe zou noodzaken. In veel gevallen zal daaraan geen behoefte zijn omdat het werk enkele dagen uitstel toelaat of tijdelijk door collega's kan worden overgenomen. Voor de situaties waarin vervanging of andere maatregelen zouden moeten worden getroffen, voorziet de wettelijke verplichting van tijdige melding van het voornemen van de werknemer om verlof op te nemen erin dat de werkgever voldoende gelegenheid heeft daarin te voorzien, ook bij de onzekerheid over de feitelijke datum van bevalling en de daarmee verbonden verlofopname. Van de werknemer mag worden verwacht dat, voor zover de aard van het werk dat toelaat, hij zijn werk zodanig inricht dat de organisatorische gevolgen zo beperkt mogelijk zijn.

Personenkring van het kortdurend en langdurend zorgverlof

De tweede aanvulling op het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden betreft de uitbreiding van de personenkring voor het kort- en langdurend zorgverlof.

Het recht op kortdurend en langdurend zorgverlof bestaat momenteel uitsluitend voor de zorg die de werknemer verleent aan bloed- of aanverwanten in de eerste graad. Met het wetsvoorstel wordt dit uitgebreid tot de zorg verleend aan huisgenoten. Het kabinet acht het wenselijk dat deze personenkring nog verder wordt verbreed.

Door diverse maatschappelijke en demografische veranderingen heeft een groeiende groep niet de beschikking over directe familieleden of huisgenoten op wie een beroep kan worden gedaan voor de noodzakelijke verzorging. Het aantal alleenstaanden groeit, terwijl de toegenomen mobiliteit tot gevolg heeft dat ouders en kinderen vaker op grote afstand van elkaar wonen. Sinds de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg is de arbeidsparticipatie van vooral vrouwen en ouderen aanzienlijk gestegen. Als gevolg van deze ontwikkelingen is in de directe omgeving minder vaak iemand beschikbaar die de zorg grotendeels op zich kan nemen.

Naar het oordeel van het kabinet brengt dit met zich mee dat de kring waarop het zorgverlof is gericht, niet beperkt kan blijven tot eerstegraads familieleden of huisgenoten. De huidige regeling staat in de weg aan de opname van verlof als die onvermijdelijk is voor de noodzakelijke verzorging van een broer of zus, een goede vriend of vriendin, of een naaste buur.

Om werknemers beter in staat te stellen ook in deze situaties zorg te verlenen, wordt met deze nota van wijziging de personenkring van het zorgverlof uitgebreid met familieleden in de tweede graad en met anderen met wie de werknemer een sociale relatie heeft.

Bij deze laatste groep wordt de algemene voorwaarde dat er sprake is van noodzakelijke verzorging door de werknemer geconcretiseerd om nader te verduidelijken op welke groep dit verlofrecht betrekking heeft.

Als voorwaarde wordt gesteld dat de zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie die de werknemer met de zorgbehoevende heeft. Het verlofrecht strekt zich dus niet uit tot de zorg die in het kader van vrijwilligerswerk wordt verleend. Die zorgverlening vloeit immers niet voort uit een bestaande persoonlijke band.

Voorts wordt als voorwaarde gesteld dat de zorg redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend. Het hangt van de omstandigheden van de zorgbehoevende af wanneer deze inderdaad redelijkerwijs voor zorgverlening een beroep op de werknemer kan doen. Indien deze een partner heeft, ligt het voor de hand dat deze de verzorging op zich neemt. De aanwezigheid van een partner behoeft niet uit te sluiten dat ook anderen zorg verlenen. De partner kan bij die zorg ondersteuning behoeven. Ook kan het voorkomen dat de partner niet of slechts beperkt in staat is de zorg te verlenen, bijvoorbeeld doordat deze zelf beperkingen heeft of vanwege diens eigen arbeidsverplichtingen niet volledig beschikbaar is. Het ligt eveneens voor de hand dat de zorgbehoevende een beroep doet op zijn eventuele kinderen. Het hangt ook daarbij van de omstandigheden af of zij daartoe ook daadwerkelijk in staat zijn, bijvoorbeeld omdat zij nog te jong zijn om zorgverantwoordelijkheid te dragen of omdat zij te ver van de zorgbehoevende wonen om dagelijks benodigde zorg te verlenen.

In het algemeen gaat het hierbij derhalve om een beoordeling of het in de betreffende omstandigheden, gelet op de algemene maatschappelijke opvattingen over onderling hulpbetoon, redelijk is dat de werknemer die noodzakelijke zorg verleent.

Het kabinet is van oordeel dat de gevolgen van deze uitbreiding voor werkgevers verantwoord zijn. De omvang van het verlof is, bij een volledig dienstverband, begrensd tot twee weken per jaar. Verreweg de meeste werknemers komen niet in een situatie die recht op verlof geeft. Het feitelijk opgenomen verlof strekt vervolgens in de meeste gevallen niet verder dan enkele dagen⁴. De wettelijke loondoorbetaling geldt voor de periode van twee weken van het kortdurend zorgverlof en is – 70 procent van het loon, met het wettelijk minimumloon als ondergrens – niet volledig; het langdurend zorgverlof kent in het geheel geen wettelijke verplichting van loondoorbetaling. Het inkomensverlies van de verlofopname, ook bij het kortdurend zorgverlof, leidt er naar verwachting toe dat de werknemer daarvan alleen gebruik zal maken als de zorgverlening niet op andere wijze gerealiseerd kan worden.

De werkgever kan bovendien van de werknemer verlangen dat deze aannemelijk maakt dat voldaan is aan de wettelijke voorwaarden. Daarbij gaat het, zoals hierboven uiteengezet, niet uitsluitend om de vraag of de zorgverlening noodzakelijk is, maar ook of er sprake is van zodanige omstandigheden dat het inderdaad redelijk is dat de werknemer die zorgverlening op zich neemt. De verruimde personenkring voor het verlof brengt geen wijziging in de positie van de werkgever jegens de werknemer. In de regel zal dit inhouden dat de werkgever een uitleg wenst van de omstandigheden die ertoe hebben geleid dat de werknemer verlof wenst op te nemen. Als de werkgever die uitleg niet toereikend acht, kan hij de verlofopname weigeren. Bij het kortdurend zorgverlof, dat zonder voorafgaande instemming kan worden opgenomen, kan dit betekenen dat

⁴ *Werkt verlof?*, SCP (2004).

de werkgever het loon inhoudt over het verlof dat naar zijn oordeel onterecht is opgenomen.

Werkings sfeer van het langdurend zorgverlof

Het kabinet is van oordeel dat naast deze uitbreiding van de personenkring ook de werkingssfeer van het langdurend zorgverlof dient te worden verbreed.

Verlof voor de noodzakelijke verzorging van een zieke is momenteel beperkt tot de twee weken van het kortdurend zorgverlof. Recht op het langdurend zorgverlof bestaat momenteel uitsluitend voor zorg in verband met een levensbedreigende ziekte. Deze regeling voorziet dus niet in een ruimer verlof voor andere gevallen waarin de verzorging van een zieke een langere periode in beslag neemt. Evenmin bestaat thans een verlofrecht in verband met de zorg voor hulpbehoevenden, zoals het verrichten van huishoudelijke taken voor een naaste die slecht ter been of dementerend is, of zich na een operatie een periode slechts beperkt mag belasten. Het is vooral dit type zorgtaken waarmee men, onder andere vanwege de wens zo lang mogelijk in de eigen leefomgeving te blijven wonen, als mantelzorger in de toekomst vaker zal worden geconfronteerd.

Om werknemers beter in staat te stellen deze mantelzorg te bieden en vol te houden, ligt het in de rede de werkingssfeer van het langdurend zorgverlof te verbreden. De omvang van dit verlof – zes maal de gebruikelijke wekelijkse arbeidsduur – past bij de aard van deze zorgverlening, die doorgaans over een ruimere periode dient plaats te vinden.

Het gaat hierbij om zorgverlening ten behoeve van zowel langdurig zieken als hulpbehoevenden. Bij de laatste groep zal de zorgverlening veelal bestaan uit hulp bij noodzakelijke algemene dagelijkse verrichtingen en huishoudelijke taken, of ondersteuning bij andere activiteiten die de betrokkene niet zelfstandig kan ondernemen, zoals bezoek aan een huisarts of ziekenhuis.

Hiermee krijgen werknemers de beschikking over een ruimer instrumentarium om het arbeidspatroon aan te passen aan hun zorgtaken. Werknemers kunnen in overleg met hun werkgever bezien wat de mogelijkheden zijn om de arbeidstijden aan te passen aan de tijdstippen waarop zorg moet worden verleend. Als de aard van het werk dat niet toelaat, biedt de Wet aanpassing arbeidsduur een wettelijk ondersteunde mogelijkheid om de werkweek te verminderen. In artikel II van het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden zijn wijzigingen opgenomen om dat instrument flexibeler te kunnen inzetten, waaronder een aanpassing van de arbeidsduur voor een beperkte periode. Niet altijd bestaat echter op voorhand zekerheid over de tijdstippen waarop en de periode gedurende welke zorg moet worden verleend, en is het voor de werknemer nog niet goed mogelijk te beoordelen welke aanpassingen in het arbeidspatroon daarvoor nodig zijn. Het zorgverlof biedt meer mogelijkheden om daarop in te spelen. Hierbij is van belang erop te wijzen dat het verlofrecht bestaat uit het maximaal in elke periode van twaalf maanden op te nemen verlof. Afhankelijk van de verlofbehoeftes en de mogelijkheden die de werkomstandigheden bieden, kan dit in een aansluitende periode volledig worden opgenomen, maar ook voor een of enkele dagen of dagdelen in de werkweek, of in losse perioden.

Het langdurend zorgverlof kent geen wettelijke verplichting tot een vorm van loondoorbetaling. Daardoor zullen werknemers het gebruik van het verlof naar verwachting beperken tot die situaties dat niet alleen de zorgverlening als zodanig onvermijdelijk is, maar ook dat die noodzakelijkerwijs in de reguliere werktijd moet plaatsvinden en daarvoor geen andere mogelijkheden zijn, zoals in overleg met de werkgever een

aanpassing van de werktijden. Daarmee is het naar het oordeel van het kabinet redelijk om van de werkgever te verlangen dat deze de werknemer de gelegenheid biedt om het noodzakelijke verlof op te nemen voor zover er geen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn die zich daartegen verzetten. Voorts kan de werkgever op grond van het huidige artikel 5:11 van de Wet arbeid en zorg van de werknemer verlangen dat deze aannemelijk maakt dat aan de wettelijke voorwaarden voor het verlofrecht is voldaan.

Met deze bepalingen wordt voorkomen dat de verlofopname onredelijk grote gevolgen heeft voor de werkgever en dat de werknemer het verlofrecht voor oneigenlijke doelen gebruikt.

Het kabinet meent dat hiermee een goed evenwicht is bereikt tussen de belangen van werkgevers en werknemers. De werknemer krijgt ruimere mogelijkheden om verlof op te nemen voor zorgverlening, terwijl de gevolgen voor de werkgever beperkt blijven tot het eventueel treffen van organisatorische maatregelen om de afwezigheid van de werknemers op te vangen. Blijkens zijn instemming met het verzoek van de werknemer kunnen die op verantwoorde wijze worden gerealiseerd.

Regeldruk

De introductie van een wettelijk geregeld *partnerverlof* brengt voor werknemers en werkgevers administratieve lasten met zich mee. Deze zijn zeer beperkt en strekken niet verder dan de melding van het voornemen om de verlofdagen op te nemen en de registratie van de verlofopname. De extra lasten blijven bovendien beperkt tot de groep werknemers die momenteel geen verlof opneemt in de periode na de geboorte van hun kind en dat met de introductie van een wettelijk recht wel zal doen.

De vormgeving van het partnerverlof als onderdeel van het ouderschapsverlof betekent dat er slechts sprake kan zijn van kosten van – gedeeltelijke – loondoorbetaling als daarover cao-afspraken zijn gemaakt. Aangenomen mag worden dat de introductie van een wettelijk verlofrecht slechts van beperkte invloed is op het gebruik van het ouderschapsverlof om het gewenste verlof te realiseren.

De beperkte omvang van het verlof – drie dagen – zal naar verwachting slechts in weinig mate noodzaken tot organisatorische aanpassingen.

De uitbreiding van het *kortdurend zorgverlof* met de zorg voor tweedegraads familieleden en voor anderen met wie de werknemer een sociale relatie heeft brengt extra werkgeverslasten met zich mee. Bij het kortdurende zorgverlof vindt immers gedeeltelijke doorbetaling van het loon plaats.

Op grond van onderzoeksgegevens⁵ over de relatie van de mantelzorger met de zorgbehoevende worden de kosten van loondoorbetaling voor de werkgever geraamd op maximaal € 5 mln voor de zorg ten behoeve van tweedegraads familieleden en € 20 à 25 mln ten behoeve van anderen met wie de werknemer een sociale relatie heeft. Hierbij is ervan uitgegaan dat werknemers voor deze groep in dezelfde mate verlof zullen opnemen als voor gezinsleden, andere familieleden in de eerste graad en huisgenoten, tot wie het recht op kortdurend zorgverlof momenteel beperkt is. Als de verlofopname in de praktijk lager ligt, zullen deze kosten van loondoorbetaling lager liggen.

Extra werkgeverslasten kunnen ook ontstaan als de opname van het verlof ertoe leidt dat voor vervanging dient te worden gezorgd. Mede afhankelijk van de wijze waarop het verlof wordt opgenomen en de aard van de werkzaamheden, zal dat naar verwachting in veel gevallen niet noodzakelijk zijn omdat het werk kan worden uitgesteld of door collega's kan worden overgenomen.

⁵ *Mantelzorg*, SCP (2009).

De administratieve lasten voor de werkgever beperken zich tot de behandeling van meer verlofaanvragen en de registratie van het verlof.

De aanpassingen in de regeling voor het *langdurend zorgverlof* zijn tweeledig. Enerzijds wordt ten opzichte van het wetsvoorstel de personenkring uitgebreid; anderzijds wordt de werkings sfeer verbreed met de noodzakelijke zorg in verband met ziekte of hulpbehoevendheid. Gelet op de aard van deze uitbreiding in combinatie met het gegeven dat dit verlof onbetaald is, wordt ten opzichte van de huidige situatie een 20 procent hoger gebruik van het langdurend zorgverlof verwacht.

De administratieve lasten voor de werkgever zijn, evenals bij de andere aanpassingen, beperkt. De duur van het verlof zal wellicht noodzaken tot organisatorische aanpassingen. Die zijn afhankelijk van de aard van de werkzaamheden en de bedrijfsomstandigheden. Ook de wijze waarop het verlof wordt opgenomen is van invloed: in een aaneengesloten periode of juist verspreid. Indien de verlofopname noodzaakt tot vervanging, zullen de kosten daarvan grotendeels opwegen tegen het wegvallen van de loonkosten voor de werknemer.

De eenmalige regeldrukkosten (kennisnamekosten) van de wetswijziging worden geraamd op € 2,77 miljoen, uitgaande van 370.000 werkgevers en een benodigde tijd voor kennisname van maximaal 10 minuten.

Artikelsgewijs

Onderdeel 1

In artikel 1:3, derde lid, van de Wet arbeid en zorg is een definitie opgenomen van het begrip levensbedreigend ziek. Er wordt, eveneens in verband met de voorgestelde wijziging van de voorwaarden voor het langdurend zorgverlof, een vierde lid toegevoegd met een definitie van het begrip hulpbehoevend. Bij de definiëring van het begrip hulpbehoevendheid is aansluiting gezocht bij het begrip mantelzorg uit het wetsvoorstel Wet maatschappelijke ondersteuning 2015⁶.

Onder mantelzorg wordt in genoemd wetsvoorstel verstaan: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen of opvang, rechtstreeks voortvloeiend uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die de werknemer niet verleent in het kader van een hulpverlenend beroep.

Aan de definitie van hulpbehoevend is toegevoegd dat er sprake moet zijn van meer hulp dan de gebruikelijke hulp. Om een beroep te kunnen doen op langdurend zorgverlof ten behoeve van een hulpbehoevende moet derhalve sprake zijn van hulp die in zwaarte, duur of intensiteit de gebruikelijke hulp overstijgt. Het gaat derhalve om zorgverlening dan wel hulp bij noodzakelijke dagelijkse levensverrichtingen die naar duur en intensiteit de gebruikelijke wederzijdse hulp overstijgt.

Voor het begrip «gebruikelijke hulp» kan aansluiting worden gezocht bij de definitie daarvan in genoemd wetsvoorstel. Daar is dit begrip gedefinieerd als hulp die naar algemeen aanvaarde opvattingen in redelijkheid mag worden verwacht van de echtgenoot, ouders, inwonende kinderen of andere huisgenoten.

Dit criterium brengt tevens met zich mee dat voor de vraag wat voor toepassing van de Wet arbeid en zorg als hulpbehoevend wordt beschouwd, de aard van de relatie die de werknemer met de betrokkene heeft mede bepalend is. Zorgverlening die bij echtgenoot, ouders, inwonende kinderen of andere huisgenoten tot de gebruikelijke zorg kan worden gerekend, behoeft dat niet te zijn bij personen die niet tot het huishouden van de werknemer behoren.

⁶ Kamerstukken II 2013/14, 33 841.

Bij personen die niet behoren tot het huishouden van de werknemer kan daarmee sprake zijn van zorgverlening die in aanmerking komt voor zorgverlof, terwijl de verlening van dezelfde zorg dat niet is bij gezins- en familieleden of huisgenoten. Voor het recht op zorgverlof zijn daarbij wel de specifieke voorwaarden van belang die worden gesteld ten aanzien van degenen die geen gezins- of familielid of huisgenoot van de werknemer zijn. Bij hen gelden als aanvullende criteria dat de zorgverlening rechtstreeks moet voortvloeien uit de relatie die de werknemer met de hulpbehoevende heeft en tevens is bepaald dat de verzorging redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

Onderdeel 2

Met deze nota van wijziging wordt artikel I, onderdeel Q, van het wetsvoorstel geheel vervangen. In het wetsvoorstel is reeds de uitbreiding van het kortdurend zorgverlof opgenomen voor hen die deel uitmaken van de huishouding van de werknemer. Met deze nota van wijziging wordt deze personenkring verder uitgebreid.

Onder 1 is het begrip «inwonend kind» vervangen door: kind. Gelet op de uitbreiding van de doelgroep van het kort- en langdurend zorgverlof gaat het om ieder kind, in- of uitwonend is niet van belang.

Onder 2 vindt een uitbreiding van de doelgroep plaats naar bloedverwanten in de tweede graad. Het gaat hierbij om broers en zussen, grootouders en kleinkinderen.

Onder 3 was onderdeel f (personen die tot de huishouding van de werknemer behoren) al in het wetsvoorstel opgenomen. Onderdeel g is nieuw. Het gaat hier om personen met wie de werknemer een sociale relatie onderhoudt, personen uit zijn sociale netwerk.

Dit is in principe om een onbepaalde groep. Om deze reden zijn, zoals in het algemene deel van de toelichting is vermeld, voor het verlofrecht aanvullende voorwaarden opgenomen. Het gaat bij kortdurend zorgverlof om noodzakelijke verzorging in verband met ziekte voor zover de te verlenen zorg rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie die de werknemer met de zieke heeft en de verzorging redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend. Dit zijn cumulatieve eisen. Met name de eerste voorwaarde sluit uit dat het verlofrecht wordt benut voor zorg die in het kader van vrijwilligerswerk wordt verleend, zoals het verlenen van buddyzorg door vrijwilligers aan mensen die ondersteuning behoeven vanwege een chronische of levensbedreigende ziekte of aandoening. In die gevallen is immers geen sprake van zorgverlening die voortvloeit uit een bestaande sociale relatie van de werknemer met de zorgbehoevende.

De tweede voorwaarde, namelijk dat de verzorging redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend, ziet op de vraag of mogelijk andere personen in de omgeving van de zorgvrager meer aangewezen zijn om de betreffende zorg te verlenen. In het algemene gedeelte van deze toelichting is reeds ingegaan op de afwegingen die daarbij aan de orde zijn. Uit de bewoordingen van onderdeel g volgt dat de beschikbaarheid van anderen voor de zorgverlening niet uitsluit dat de werknemer hen daarbij ondersteunt.

De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen aannemelijk te maken dat er inderdaad sprake is van noodzakelijke verzorging van een persoon die tot de omschreven categorieën behoort. Artikel 5:5 van de Wet arbeid en zorg biedt daarvoor de grond.

De uitbreiding van de personenkring in artikel 5:1 werkt tevens door naar de – in het oorspronkelijke wetsvoorstel voorgestelde – wijzigingen in het calamiteiten – en ander kort verzuimverlof op grond van artikel 4:1. Die wijzigingen behelzen het (niet-limitatief) expliciteren van bepaalde situaties die recht geven op verlof op grond van artikel 4:1. Omdat dit een niet-limitatieve explicatie betreft en geen aanpassing van de werkings-

sfeer van artikel 4:1, heeft bovengenoemde uitbreiding van artikel 5:1 geen gevolgen voor het feitelijke bereik van het calamiteiten-en kortverzuimverlof.

Onderdeel 3

Artikel I, onderdeel R, van het wetsvoorstel is geheel vervangen. Hiermee is de personenkring van het langdurend zorgverlof gelijkgesteld aan die van het kortdurend zorgverlof. Het gaat hierbij om de uitbreiding met familieleden in de tweede graad en anderen met wie de werknemer een sociale relatie heeft, voor zover de zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en hij die verzorging redelijkerwijs op zich moet nemen. De afwegingen die hierbij in het kader van het kortdurend zorgverlof aan de orde zijn, gelden ook voor het langdurend zorgverlof.

De tweede aanpassing betreft de verbreding van de werkingsfeer. Naast het huidige verlofrecht voor verzorging in verband met een levensbedreigende ziekte (omschreven in artikel 1:3, derde lid, van de Wet arbeid en zorg) maakt dit ook langdurend zorgverlof mogelijk bij noodzakelijke verzorging in verband met ziekte of hulpbehoevendheid. De formulering van de verloftitel in verband met ziekte is dezelfde als die voor het kortdurend zorgverlof. Voor wat onder noodzakelijke verzorging in verband met ziekte kan worden begrepen, kan derhalve worden aangesloten bij de huidige praktijk van het kortdurend zorgverlof.

Hoewel met deze uitbreiding van het langdurend zorgverlof een verlenging van het zorgverlof mogelijk wordt gemaakt, geldt in geval van ziekte voorafgaande opname van het kortdurende verlof niet als voorwaarde om gebruik te kunnen maken van het langdurend zorgverlof.

Ten behoeve van de afbakening van de noodzakelijke zorg in verband met hulpbehoevendheid is met onderdeel 1 van deze nota van wijziging een definitie toegevoegd aan artikel 1:3 van de Wet arbeid en zorg.

Voor het langdurend zorgverlof geldt dat de werkgever kan verlangen dat de werknemer aannemelijk maakt dat is voldaan aan de voor dit verlof geldende voorwaarden. Artikel 5:11, tweede lid, geeft daartoe een wettelijke grond.

Het verlofrecht ten behoeve van de verzorging in verband met een levensbedreigende ziekte blijft ongewijzigd. In verband met de omstandigheden waarop dit verlofrecht ziet (levensbedreigende ziekte), is daaraan niet de voorwaarde verbonden dat de zorgverlening noodzakelijk is.

Onderdeel 4

Dit onderdeel betreft een technische wijziging van artikel 5:13.

Onderdeel 5

Naast het betaalde kraamverlof van twee dagen wordt een recht op drie dagen partner-verlof gecreëerd in de vorm van een onvoorwaardelijk recht op ouderschapsverlof. Aangezien het een vorm van ouderschapsverlof is, moet de werknemer het voornemen tot opname van dit verlof wel volgens de voor het ouderschapsverlof geldende procedure ten minste twee maanden van te voren melden. 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).

Het partnerverlof kan direct aansluitend op het kraamverlof worden opgenomen, maar ook later binnen een periode van vier weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont. Dit volgt uit de van overeenkomstige toepassing verklaring van artikel 4:2, laatste zin, van de Wet arbeid en zorg, waarin is bepaald dat het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont. De werknemer bepaalt wanneer hij deze dagen opneemt.

De werkgever kan dit niet weigeren. De werkgever kan evenmin de door de werknemer gewenste invulling van het verlof op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen wijzigen. Het onvoorwaardelijke recht op drie dagen partnerverlof geldt alleen voor de werknemer die recht heeft op kraamverlof. Bestaat dit recht niet, dan kan er ook geen sprake zijn van een daaraan verbonden partnerverlof. Voor opname van een adoptie- of pleegkind gelden andere regelingen die voorzien in een specifiek verlofrecht voor de eerste periode waarin het kind in het huishouden van de werknemer wordt opgenomen.

Het recht ziet op het waarborgen van verlofopname voor drie dagen waarop de werknemer arbeid pleegt te verrichten. Het is afhankelijk van het arbeidspatroon hoeveel verlof daarvoor dient te worden opgenomen. Als de werknemer het partnerverlof bijvoorbeeld wenst op te nemen op een dag waarop hij gebruikelijk vier uur werkt, bedraagt het op te nemen verlof vier uur.

Bij de geboorte van meerlingen bestaat eenmaal recht op kraamverlof, maar geldt het recht op ouderschapsverlof voor elk kind afzonderlijk. Derhalve kan bij de geboorte van een meerling de drie dagen partnerverlof voor elk kind afzonderlijk worden opgenomen.

Voor militairen in werkelijke dienst geldt dat zij te allen tijde beschikbaar en inzetbaar moeten zijn. Om die reden is hun recht op partnerverlof, net als het kraamverlof, geclausuleerd. Artikel 4.3, tweede lid, van de Wet arbeid en zorg is om die reden van toepassing verklaard.

Onderdeel 6

Artikel 6:6 van de Wet arbeid en zorg regelt de situatie dat een werknemer een gemeld ouderschapsverlof niet opneemt of niet voortzet. Oorzaak daarvan kan bijvoorbeeld zijn dat de betrokken werknemster gedurende de periode van het ouderschapsverlof in verwachting raakt en zwangerschaps- en bevallingsverlof opneemt. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft voorrang op het voorgenomen ouderschapsverlof. Om die reden is in de huidige Wet arbeid en zorg geregeld dat in het geval dat het niet gebruiken van het verlof voortvloeit uit de opname van zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof, recht blijft bestaan op het ongebruikte gedeelte van het ouderschapsverlof. In andere omstandigheden, bijvoorbeeld vanwege de beslissing van de werknemer om gebruik te maken van kinderopvang, vervalt het recht op het deel van het verlof dat nog niet is benut, als de werkgever het verzoek om het verlof niet op te nemen of voort te zetten afwijst vanwege een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Deze regeling blijkt in de praktijk vragen op te roepen voor de situatie dat de werknemer wenst af te zien van het gebruik van het verlof voordat dit is ingegaan. De wetstekst geeft het vervallen van het recht op het «overige deel» van het verlof aan. Daaruit zou kunnen worden afgeleid dat er slechts sprake is van het vervallen van verlofrechten als de werknemer reeds een deel van het verlof heeft gebruikt. Daarmee blijft onduidelijk wat geldt als het verlof nog niet is ingegaan.

Met de in dit onderdeel opgenomen wijziging wordt deze onduidelijkheid weggenomen: de instemming van de werkgever met het afzien van het voorgenomen ouderschapsverlof vanwege onvoorziene omstandigheden betreft zowel de situatie dat het verlof al is ingegaan als die waarin het verlof nog moet beginnen. De werkgever honoreert het verzoek van de werknemer, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Bij instemming met het verzoek wordt het verlofrecht of het nog niet gebruikte deel van het ouderschapsverlofrecht opgeschort.

Artikel 6:6 is geherformuleerd om dit duidelijk te maken.

Onderdeel 7

Dit betreft een technische aanpassing in verband met de wijziging van artikel 6:6 (onderdeel 6).

Deze nota van wijziging is door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ondertekend mede namens de Ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Defensie en Veiligheid en Justitie.

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