

Vergaderjaar 1997–1998 Nr. 159a

25 477

Bepalingen inzake de financiering van de loopbaanonderbreking (Wet financiering loopbaanonderbreking)

25 618¹

Wijziging van de Ziektewet, de WAO, de WW en enkele andere wetten in verband met het wegnemen van belemmeringen in sociale verzekeringswetten bij het opnemen van onbetaald verlof

Nr. 159a

VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID²

Vastgesteld 4 februari 1998

Het voorbereidend onderzoek gaf de leden van de vaste commissie aanleiding tot de volgende opmerkingen en vragen.

Algemeen

De leden van de **VVD**-fractie hadden met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel. Zij konden de doelstellingen van het voorstel onderschrijven.

De leden van de **CDA**-fractie hadden met waardering kennis genomen van de voorliggende wetsvoorstellen.

Met het kabinet delen deze leden de visie dat de primaire verantwoordelijkheid voor het inrichten van de (nieuwe) organisatie van de arbeid bij de sociale partners ligt met een aanvullende, ondersteunende taak voor de Overheid bij bijv. educatief verlof en verlof voor de vervulling van zorgtaken. Er is bewust ook niet gekozen voor het vastleggen van een eenzijdig recht.

De leden van de fractie van de **PvdA** hadden met belangstelling kennisgenomen van beide wetsvoorstellen die het opnemen van onbetaald verlof ten behoeve van zorgtaken en op employability gerichte educatieve activiteiten beogen te faciliteren. De gedachte hierachter had hun volle instemming.

Zij hadden er nota van genomen dat de regering met het instrument van financiering van loopbaanonderbreking beoogt bij te dragen aan een flexibel en hoogwaardig arbeidsbestel, waarbij tevens aan werknemers meer mogelijkheden worden geboden om in verschillende levensfasen volwaardig te participeren (memorie van toelichting p. 5). Zij vroegen hoe dit doel wordt geoperationaliseerd in meetpunten ten behoeve van de over twee jaar voorziene tussenevaluatie.

Ook de leden van de fractie van **D66** hadden met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel.

¹ Het eerder verschenen stuk inzake dit wetsvoorstel is gedrukt onder EKn. 165, vergaderjaar 1997–1998

² Samenstelling: Van de Zandschulp (PvdA), Heijmans (VVD) (voorzitter), Gelderblom-Lankhout (D66), Jaarsma (PvdA), Rongen (CDA), Veling (GPV), Van den Broek-Laman Trip (VVD), Batenburg (AOV), J. van Leeuwen (CDA), Van den Berg (SGP), Hendriks, Hofstede (CDA), De Wit (SP), De Haze Winkelman (VVD), Zwerver (GL).

Verlof en vervanging

De ondersteuning door de overheid komt tot uitdrukking in een financiële bijdrage tijdens de loopbaanonderbreking, waarbij dit echter gepaard moet gaan met vervanging uit de kringen van hen die nu ongewenst buiten het arbeidsproces staan. Verlof en vervanging zijn – als kernvoorwaarden – onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Dit bracht de leden van de fractie van het **CDA** t.a.v. deze op zich zeer sympathieke doelstellingen toch wel tot de vraag hoe dit in de praktijk zal uitwerken. Met name de vraag hoe de minister zich in het kader van de loopbaanonderbreking de arbeidsinpassing van werkzoekenden exact voorstelt, bleef deze leden intrigeren. Zij wensten graag een antwoord op de volgende vragen:

Wie draagt hiervoor de verantwoordelijkheid? Wordt bijv. van de arbeidsvoorzieningsorganisatie, die de werkgever behulpzaam kan zijn bij het zoeken van een uitkeringsgerechtigde werkloze, die een geschikte vervanger kan zijn, ook een actieve rol gevraagd of een louter passieve? Moet er binnen de onderscheiden groeperingen – langdurig werklozen, arbeidsongeschikten en herintreders – nog sprake zijn van een zekere prioriteitsstelling?

De Wet financiering loopbaanonderbreking beperkt zich tot twee soorten verlof: zorgverlof en educatief verlof. De verantwoordelijkheid voor de totstandkoming en de inhoud van de verlofafspraak in individuele gevallen ligt bij de werkgever en werknemer. Het kwam de leden van de fractie van de **PvdA** voor dat de werkgever wel een erg grote «say» heeft in het daadwerkelijk tot stand brengen van een verlofafspraak. Immers, hij moet én instemmen met het doel van het verlof én hij moet bereid zijn tot vervanging. Is hij dit laatste niet, dan ontbeert de verlofganger zijn recht op loopbaanonderbrekingsfinanciering (LOF). Zij vroegen welke middelen de werknemer ten dienste staan om tot een redelijk te achten regeling te komen.

Ook de beoordeling van het doel van het verlof is (mede) aan de werkgever voorbehouden. Het is naar de opvatting van de regering niet mogelijk om een uitputtende opsomming te geven van wat precies onder verlof om redenen van zorg of educatie valt, zo lazen genoemde leden op pag. 7 van de nota naar aanleiding van het verslag. (Kamerstukken II 1997/98, 25 477, nr. 6). Voor het adjectief «uitputtend» hadden de aan het woord zijnde leden begrip, maar zij vroegen toch of de regering zich wat explicieter kan uitlaten, mede in verband met de toetsbaarheid door het Lisv waarop zij later in dit verslag terugkwamen.

Zij hadden er kennis van genomen dat educatief verlof beoogt te stimuleren «dat werknemers in grotere mate dan nu het geval is gebruikmaken om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren». Ook de Stichting van de Arbeid stelt zich op dit standpunt. Er is een aantoonbare relatie nodig tussen de invulling van het educatief verlof en de «employability» van de werknemer. De aan het woord zijnde leden konden zich (evenals het kabinet, zie de nota naar aanleiding van het verslag p. 5) voorstellen dat iemand zich met het oog op een eventuele nieuwe functie bij een andere werkgever wil bijscholen. Zij vroegen of de minister de kans groot acht dat de huidige werkgever instemt met educatief verlof voor dit doel en ook nog bereid is tot vervanging in verband met de LOF-rechten van betrokkene, indien hij kan voorzien de werknemer kwijt te raken en geen functie op diens ambitieniveau heeft of denkt te krijgen? Wat kan de werknemer in geval van weigering doen?

Met betrekking tot het zorgverlof zijn de stukken onder het wetsvoorstel tamelijk summier naar het oordeel van de leden van de PvdA-fractie. De huidige verlofregelingen worden de facto niet uitgebreid. De wet beperkt zich derhalve tot zwangerschaps- en bevallingsverlof en het ouderschaps-

verlof, aangevuld met palliatief verlof. Dit kwam deze leden nogal mager voor, waar het kabinet toch beoogt dat het wetsvoorstel tegemoet komt aan het gegeven dat werknemers in verschillende fasen van hun leven behoefte hebben aan verlof. Gezien de vergrijzing en de kabinetsoptie «de balans tussen professionele en informele ondersteuning in evenwicht te houden» (memorie van toelichting p. 7), konden zij zich niet voorstellen dat de behoefte aan zorgverlof zich beperkt tot de periode van het krijgen van kinderen of de terminale fase. Zij vroegen dan ook of het kabinet het voornemen, zoals verwoord in de nota «Kansen op combineren», om SCP en CPB te vragen de diverse varianten nader te bekijken, al in daden heeft omgezet. Overigens, wat gebeurt er met de palliatieve verloganger als een terminale patiënt niet «op tijd» overlijdt?

Alvorens enkele vragen te stellen over de drie meest betrokken partijen – werkgevers, verlogangers en vervangers – wilden de leden van de fractie van de PvdA de vraag voorleggen of het niet wenselijk en realiseerbaar is ook voor niet-werknemers een regeling te treffen met betrekking tot loopbaanonderbreking. Ook voor zelfstandigen geldt dat er behoefte kan zijn aan zorg- dan wel educatief verlof. Met name de noodzaak voor zelfstandigen om regelmatig hun kennis te «updaten» is onomstreden en wordt zelfs ondersteund met fiscale faciliteiten terzake van studie- en innovatiekosten. Indien zij gebruik maken van vervanging, bijvoorbeeld door detachering of een werkervaringsplaats vanuit de WIW, zou het toch niet onredelijk zijn hen eveneens voor een LOF in aanmerking te laten komen? Als referte-eis zou kunnen gelden dat zij minimaal een jaar een zelfstandige onderneming hebben gedreven, hetgeen vrij gemakkelijk is na te gaan bij de Belastingdienst. Zij vroegen om een reactie hierop.

De leden van de fractie van D66 waren van mening dat het wetsvoorstel drie uitgangspunten kent.

1. Men kan zijn loopbaan onderbreken
2. er moet een vervanger komen, en
3. die vervanger dient conform artikel 1 te zijn, eerste lid ingeschreven als werkzoekende of uitkeringsgerechtigde.

Dit laatste uitgangspunt zal echter, naar genoemde leden vrezen, het eerste en tweede uitgangspunt frustreren. Deze leden meenden dat het wetsvoorstel te veel aandacht aan de sociale en te weinig aan de economische aspecten van loopbaanonderbreking schenkt. Overigens wezen zij er op dat zij het fenomeen als zodanig van harte ondersteunen. De aan het woord zijnde leden legden de volgende vraag voor ter beantwoording.

Indien een van beide werknemers van een tweelingbaan verlof opneemt, kan dan de ander die baan in zijn totaliteit vervullen overeenkomstig deze wet en is dan het hierin vervatte financiële stelsel hierop van toepassing? Voorts vroegen zij of iemand met een kleine deeltijdbaan die als vervanger wil optreden onder deze wet valt; zijn er uitzonderingen mogelijk op artikel 1, eerste lid, onder d?

Loopbaanonderbrekingsfinanciëring

Loopbaanonderbrekingsfinanciering beoogt het nemen van vormen van zorgverlof te bevorderen door deze te faciliteren. Een voorstel, dat aanspreekt maar, naar de mening van de leden van de **CDA**-fractie, toch wat al te eenzijdig uitwerkt in de richting van tweeverdieners en alleenstaanden met hogere inkomens. Ook alleenstaande ouders en alleenstaanden met geringe inkomens zouden van deze mogelijkheid gebruik moeten kunnen maken. Waarom hen in dit kader geen aanspraken op aanvullende bijstand toegekend, zo vroegen deze leden. Uiteraard is er sprake van een vrijwillige keuze om verlof op te nemen, maar de inkomensgevolgen zijn van dien aard, dat er voor velen van een keuze

geen sprake kan zijn. Het doet ietwat wrang aan dat in dit verband dan in de memorie van toelichting wordt gesproken over een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid. Het leek deze leden veel meer voor de hand te liggen de uitzondering voor éé nouder gezinnen in het kader van ouderschapsverlof, nl. het verlenen van aanvullende bijstand bij daling van het inkomen onder het sociaal minimum ook hier van toepassing te verklaren en dan zowel voor alleenstaande ouders en alleenstaanden. Zij vroegen of dat nu wel of niet de bedoeling is.

Dit laat onverlet dat – zoals ook in het buitenland is gebleken – bij tweeverdieners met hoge inkomens de vrouw meestal van de verlof-mogelijkheid gebruik maakt.

In dit verband is ook van belang op basis van welke criteria de evaluatie zal plaats vinden. Als een groot aantal potentiële verlofgangers hiertoe toch om financiële redenen geen verzoek indient, dan zal het decentrale overleg altijd onvoldoende opleveren, maar niet als gevolg van bij de werkgevers en werknemers gelegen oorzaken. De aan het woord zijnde leden vroegen of de minister deze redenering kan volgen of zal hij zich dan beroepen op de zinsnede uit het akkoord met de Stichting van de Arbeid «in de bedrijfstakken en de ondernemingen zullen partijen moeten nagaan of/en in hoeverre deze financiële regeling in alle gevallen toereikend is»?

Wat zal dit voor de zwakke bedrijfstakken en/of bedrijfstakken met veel lager betaald werk betekenen?

De leden van de fractie van de **PvdA** hadden ook nog enkele vragen ten aanzien van de verlofgangers. «De financiering van het onbetaald verlof is niet bedoeld om verlofgangers tijdens het verlof voldoende middelen van bestaan te verschaffen, maar dient uitsluitend als een ondersteuning richting werkgevers en werknemers om afspraken te maken over langer durend voltijd- of deeltijdverlof», zo lazen zij in de nota naar aanleiding van het verslag (p. 11). Zij wilden allereerst graag weten hoe (dat wil zeggen op welke grondslag) de hoogte van de LOF tot stand is gekomen. In de tweede plaats constateerden zij dat «sparen voor verlof» – om wél aan voldoende middelen van bestaan te komen – niet voor iedereen is weggelegd. Zij deelden de in de Tweede Kamer uitgesproken vrees dat de regeling vooral ten goede zal komen aan beter- en meerverdieners. Het aldaar (nota naar aanleiding van het verslag p. 12) gegeven antwoord kwam hun onbevredigend voor. Wordt hier bovendien niet een impliciet, maar wezenlijk onderscheid gemaakt tussen alleenstaanden, alleenverdieners en tweeverdienende paren?

Zij vroegen vervolgens of WSW-werknemers en werknemers met een WIW-dienstbetrekking met minimaal een jaar dienstverband recht hebben op verlof ingevolge deze wet, bijvoorbeeld voor het volgen van een opleiding. Zo ja, hoe wordt dan in de noodzakelijke kosten van hun bestaan voorzien? En krijgen ze daarnaast een LOF? Indien er geen noemer is waarop zij zorg- of educatief verlof kunnen opnemen omdat zij niet kunnen voorzien in hun levensonderhoud, is dat dan geen ondersteuning voor de indruk van de aan het woord zijnde leden, dat het hier om een selectieve regeling gaat waarvan slechts bepaalde groepen kunnen profiteren?

De leden van de fractie van het **CDA** hadden ook nog geen duidelijk inzicht hoe bij tussentijdse onderbreking van het verlof de positie van de vervanger zal worden geregeld. Ten koste van alles moet er voor worden gezorgd dat als gevolg van tussentijdse beëindiging van het verlof de vervangers niet worden gedemotiveerd.

Met uitzondering van palliatief verlof is de werkgever verplicht een uitkeringsgerechtigde of herintreder als vervanger in dienst te nemen dan

wel als gedetacheerde te betrekken van een arbeidspool. De leden van de fractie van de **PvdA** vroegen of de duur van het dienstverband dan wel de detacheringsovereenkomst dezelfde is als de met de verlofganger overeengekomen verlofperiode.

Er kunnen redenen zijn die leiden tot voortijdig afbreken van de verlofperiode. In de nota naar aanleiding van het verslag (p. 13) wordt immers gesteld: «De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek van de verlofganger om het verlof niet voort te zetten op grond van onvoorzien omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten.»

Genoemde leden wilden graag weten wat er dan gebeurt met de arbeidsof detacheringsovereenkomst met de vervanger? Wordt die abrupt beëindigd? Wat zijn de rechten van de aldus «afgedankte» vervanger? Of behoort het bestaan van de arbeids/detacheringsovereenkomst tot de gewichtige redenen om de verlofganger het afbreken van het verlof te weigeren?

De leden van de fractie van de PvdA hadden er nota van genomen dat vervanging niet hoeft plaats te vinden op dezelfde functie als die van de verlofganger en dat de werkgever met betrekking tot de aan te stellen vervanger gebruik kan maken van bestaande regelingen voor gesubsidieerde arbeid (memorie van toelichting p. 15). Bij amendement in de Tweede Kamer is daaraan expliciet de REA-doelgroep integraal toegevoegd. De aan het woord zijnde leden hadden geen anticumulatiebepalingen kunnen vinden, dus heeft de volgende casus naar hun mening realiteitswaarde.

Stel, werknemer A gaat tweemaal zes maanden aaneengesloten met educatief verlof. Hij staat op de loonlijst voor f 60 000.

De werkgever vervangt hem door een werkervaringsplaats te bieden aan een langdurig werkloze arbeidsgehandicapte WIW-er. Hij ontvangt daarvoor:

Een (inhoudelijk ongetoetst) plaatsingsbudget ingevolge REA van f 12 000 voor de WIW-werkervaringsplaats f 15 000

f 4 500 afdrachtskorting WVA.

Hij betaalt de vervanger f 27 000.

De verlofganger ontvangt $12 \times f 960 = f 11 520$.

Zo bezien wordt de werkgever van deze operatie f 64 500 beter: $f 12 000 + f 15 000 + f 4 500 + (f 60 000 - f 27 000) -$ méér dan zijn werknemer-met-verlof hem kostte en mét een vervanger.

Ten laste van de collectieve middelen komen: $f 12 000 + f 15 000 + f 4 500 + f 11 520 = f 43 020$. Daar staat een besparing tegenover van f 24 400 aan bijstandsuitkering van de vervanger.

Samenvattend: de werkgever gaat er in dit voorbeeld f 64 500 en een vervanger op vooruit; ten laste van het collectief komt een bedrag van f 18 620.

De aan het woord zijnde leden gaven toe dat dit een extreem voorbeeld is, maar zij vroegen of in essentie deze systematiek niet leidt tot een erg royale subsidieregeling voor werkgevers. Zij konden zich voorstellen dat deze «recycling» voor langdurig werklozen zijn aantrekkelijke kanten heeft, maar vroegen of dit nu de expliciete bedoeling is van een wet die gericht is op de loopbaanonderbreking.

Verdient het bijvoorbeeld geen aanbeveling om enige criteria aan te leggen bij de aard van de vervanging? Of zij hadden dat al bij eerdere gelegenheden gevraagd een zekere mate van anticumulatie van bijdragen en/of subsidies uit verschillende publieke bronnen te bewerkstelligen?

Overigens spraken zij hun verbazing uit over het feit dat indien de vervanging voortijdig wordt beëindigd, dit geen consequenties heeft voor de LOF van de verlofganger. Dit leek hun vragen om «constructies».

Nu slechts onder bepaalde voorwaarden arbeidspools in aanmerking komen om vervangers beschikbaar te stellen, is het zaak over een

overzicht van valide arbeidspools te kunnen beschikken. De leden van de **CDA**-fractie vroegen of een dergelijk overzicht beschikbaar is.

De minister zal het percentage herintreders eens per jaar vaststellen. De aan het woord zijnde leden wilden weten of dit nu betekent dat de ministeriële regeling voor het vaststellen van dit quotum eerst een jaar na inwerkingtreding van de wet zal gaan gelden. Het eerste jaar zal worden uitgegaan van een schatting, nl. 10% van het geschatte aantal verlofgangers. Zal bij een té krappe schatting een inhaalslag mogen worden gemaakt? Waarom, zo vroegen deze leden, wordt in dit opzicht de eis van budgettaire neutraliteit zo stringent gehanteerd?

Tenslotte vroegen de leden van de **PvdA**-fractie met betrekking tot de vervangers of zij niet ten principale op een «schopstoel» terecht komen. Zij verwezen hierbij naar hun vragen terzake eerder in dit verslag. Wordt hun perspectief op een «echte» baan vergroot nu ze ook via de specifieke arbeidspools her en der kunnen gaan vervangen? Moet er geen maximum verblijfsduur aan deelname aan een dergelijke arbeidspool verbonden worden?

Organisatie van de Uitvoering

De leden van de fractie van de **VVD** wilden de volgende vragen stellen. Waarom is het Algemeen Werkloosheidsfonds gekozen als instantie ten laste waarvan de uitkeringen zullen worden gedaan, terwijl dit fonds niets of nauwelijks iets met de loopbaanonderbreking van doen heeft. Dreigt hierdoor niet het door elkaar lopen van geldstromen. Het fonds is hiervoor toch niet bedoeld? Welke andere mogelijkheden van financiering waren er, en waarom is daarvoor niet gekozen?

Relatie met andere wettelijke regelingen

De leden van de **CDA**-fractie zijn zeer verheugd over de – ook na amendering – gekomen mogelijkheden voor palliatief verlof. Wel is de vraag gerezen of financiering via de A.W.B.Z. hierbij in beeld is geweest of onder alle omstandigheden buiten beeld moet blijven.

De leden van de **PvdA**-fractie vroegen opheldering over het fenomeen deeltijdverlof in relatie tot de sociale verzekeringswetten. Stel, een werknemer heeft onbetaald verlof voor de helft van de werktijd. De andere helft van zijn tijd is hij gewoon aan het werk. Voor het verlof-deel geldt dan het regiem zoals neergelegd in wetsvoorstel 25 618. Voor het werk-deel het regiem van de normale dienstbetrekking. Als hij gedurende zijn deeltijdverlofperiode ziek wordt, geldt voor het verlof-deel als eerste ziektedag de eerste werkdag na afloop van het verlof. Voor zijn werk-deel geldt als eerste ziektedag de eerste reële ziektedag. Hoe zit het dan met de voorschriften omtrent reïntegratie, met de dagloonbepalingen en de wachttijd voor de WAO? Hoe wordt – indien betrokkene voor de aanvang van de verlofperiode al Ziekenfonds-verzekerde was – de premie Zfw samengesteld? Wat is de positie als de deeltijdverlofganger werkloos wordt, bijvoorbeeld omdat het bedrijf failliet gaat?

De aan het woord zijnde leden vroegen voorts of de LOF wordt aangemerkt als inkomen uit of vanwege arbeid. Zij hadden in de memorie van toelichting (p. 14) gelezen dat dit wel het geval is ten aanzien van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Geldt dit ook voor de Anw? Kan een in deeltijd werkende Anw-gerechtigde, die ingevolge de «versoepeling» 50% van de uitkering behoudt omdat zij/hij «verzorgt», van haar/zijn

deeltijdbaan verzorgingsverlof opnemen en aldus haar/zijn Anw-uitkering aanvullen met de LOF zonder dat dit de Anw-uitkering aantast?

Budgettaire gevolgen

De regering stelt in de memorie van toelichting dat sprake is van budgettaire neutraliteit. Gaarne kregen de leden van de fractie van de **VVD** een nadere onderbouwing hiervan. Dit is toch ook afhankelijk van de bespaarde uitkeringen en dus ook van de mate waarin herintreders zonder uitkering via deze regeling aan het werk kunnen komen.

Overigens hadden deze leden in toenemende mate moeite met de redenering dat als bijstandgerechtigden aan het werk komen, de bespaarde uitkering wordt ingezet om de budgettaire neutraliteit te bevorderen.

De bedoeling dient toch primair te zijn zoveel mogelijk bijstandgerechtigden en andere inactieven, die graag willen werken, aan de slag te helpen, zonder dat dat leidt tot het rondpompen van collectieve middelen.

De leden van de **CDA**-fractie waren van mening, dat het van uitermate groot belang is, dat de inkomensafhankelijke regelingen na toekenning van het verlof en de loopbaanonderbrekingsfinanciering zo spoedig mogelijk worden aangepast of eventueel tot gelding kunnen worden gemaakt. Zij vroegen hoe hierin zal worden voorzien.

Het was de leden van de CDA-fractie opgevallen dat de bedrijfseffecten van de loopbaanonderbrekingsregeling zo beperkt worden afgeschilderd in de memorie van toelichting, d.w.z. beperkt tot een aantal sectoren. Mag, zo vroegen zij, na de zo positieve benadering door de Stichting van de Arbeid niet een breder draagvlak en dus invulling worden verwacht? De Stichting van de Arbeid is immers akkoord gegaan met de toekenning van de verloffinanciering aan de werknemers met ruimte om op decentraal niveau overeen te komen dat de financiering in bepaalde gevallen via de werkgever wordt verstrekt.

In algemene zin kan nog de vraag worden gesteld of het akkoord binnen de Stichting van de Arbeid in zekere zin al niet – naar het gevoel van de minister – tendeert naar een inspanningsverplichting.

Uitvoerbaarheid en Handhaafbaarheid

De leden van de **CDA**-fractie konden de redenering volgen dat het wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking «natuurlijke remmen» bevat die oneigenlijk gebruik kunnen tegengaan. Geheel uitgesloten is het echter niet. Daarom doet het wat vreemd aan dat de verlofganger wel met sancties te maken krijgt: een boete van maximaal f 5 000,- bij overtreding. Kan hiervoor een verklaring worden gegeven?

De leden van de fractie van de **PvdA** vroegen zich af of de onderhavige regeling niet een verkapte subsidiëring kan zijn bij de overgang van voltijd- naar deeltijdwerk. Immers, door overeen te komen dat de wens van een werknemer korter te gaan werken wordt omgezet in een (deel)verlofperiode van een jaar, ontvangt betrokkene een jaar lang de LOF, terwijl er alleen maar aan zijn/haar wens korter te gaan werken wordt voldaan. Omdat de begrippen «zorg» en «educatie» zo weinig concreet zijn omschreven in de wettekst, is er altijd wel een passend verlofdoel te vinden. Deze leden vroegen of het Lisv in zo'n geval tot terugvordering kan overgaan. Zo ja, op welke rechtsgrond en hoe bewijst het dergelijk oneigenlijk gebruik?

Iets dergelijks doet zich voor als iemand een educatief verlof opneemt en na een maand besluit zijn opleiding af te breken om de rest van de verlofperiode prettig met vakantie te gaan. Artikel 5 geeft als beëindigingsgrond voor de LOF uitsluitend het weer gaan werken of het tot een einde komen van de dienstbetrekking. Hoe wordt hierop gecontroleerd en op basis van welke rechtsgrond (wetsartikel) wordt eventueel ingegrepen?

In de schriftelijke voorbereiding van wetsvoorstel 25 618 werd tamelijk luchtig heen gestapt over de gevolgen van het opnemen van onbetaald verlof voor de opbouw van aanvullende pensioenen. Nu door amendering in de Tweede Kamer de maximale verlofperiode van zes maanden veranderd is in 18 maanden, ontstaat er een aanzienlijk pensioengat en wordt deze vraag urgenter. Zij vroegen of de minister hierop wil ingaan.

De voorzitter van de commissie,
Heijmans

De griffier van de commissie,
Heijnis