

Vergaderjaar 1997–1998

25 618

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. 6

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

1. Algemeen

Met belangstelling heeft de regering kennis genomen van het verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het voorliggende wetsvoorstel strekt ertoe belemmeringen in de sociale zekerheid bij het opnemen van onbetaald verlof, weg te nemen. Voorkomen moet worden dat werknemers, als gevolg van het verliezen van hun rechten op een sociale verzekering, afzien van onbetaald verlof. Ook voor werkgevers moeten belemmeringen om werknemers met onbetaald verlof te laten gaan, zoveel mogelijk worden weggenomen. Met het wegnemen van belemmeringen voor het opnemen van het onbetaald verlof wordt geen wettelijk recht op onbetaald verlof geïntroduceerd, maar wordt het socialezekerheidskader gecreëerd waarbinnen werkgevers en werknemers kunnen komen tot afspraken over onbetaald verlof. De rol van de overheid beperkt zich in het kader van het onderhavige wetsvoorstel tot het wegnemen van belemmeringen op het terrein van de sociale zekerheid. Met het wetsvoorstel wordt bijgedragen aan een organisatie van de arbeid, waarin betaalde arbeid, zorg en andere verantwoordelijkheden, op een evenwichtiger wijze verdeeld kunnen worden.

Het doet mij een genoegen dat vrijwel alle fracties in positieve zin gereageerd hebben op de voorstellen. De leden van de fractie van de PvdA geven aan dat zij de doelstelling van de voorstellen van harte onderschrijven. Ook de CDA-fractie heeft met instemming kennis genomen van het voorstel en ziet hierin een belangrijke bijdrage tot het vereenvoudigen van het opnemen van betaald verlof. De leden van de fractie van D66 hebben eveneens met veel belangstelling kennis genomen van de voorstellen en zien hierin een belangrijke bijdrage aan het creëren van meer mogelijkheden voor werknemers om arbeid en zorgtaken te combineren of hun «employability» te vergroten.

Ook de leden van de GL-fractie hebben met interesse kennis genomen van de voorstellen en waar het belemmeringen wegneemt kan het op de steun van deze fractie rekenen. De leden van de RPF-, SGP- en GPV-fractie hebben eveneens met belangstelling kennisgenomen van de voorstellen. De laatste twee fracties geven aan dat zij kunnen instemmen met de

voorgestelde maatregelen. De leden van de fractie van de VVD spreken nog geen oordeel uit over de voorgestelde maatregelen.

De fracties van de PvdA, VVD, D66, GL, RPF en het CDA vragen of het kabinet kan ingaan op de overwegingen die ten grondslag liggen aan de keuze om het wegnemen van belemmeringen bij het opnemen van onbetaald verlof vooralsnog te beperken tot een periode van zes maanden en of het kabinet overweegt deze periode te verlengen.

Vooropgesteld zij dat het onderhavige wetsvoorstel een belangrijke functie vervult in het beleid met betrekking tot het vergroten van de mogelijkheden om verlof op te nemen. In paragraaf I van de memorie van toelichting is op die relatie nader ingegaan. Het stellen van een maximumtermijn aan het verlof waarvoor belemmeringen worden weggenomen is niet zo zeer ingegeven door argumenten ontleend aan de sociale zekerheidswetgeving maar vloeit voort uit de wens om verlof, dat in beginsel tijdelijk van aard is, te stimuleren. Zoals in de memorie van toelichting is aangegeven liggen aan de keuze van de maximumtermijn van zes maanden twee argumenten ten grondslag.

In de eerste plaats is met de keuze voor een grens die op zes maanden ligt tegemoet gekomen aan breed levende wensen van werknemers met betrekking tot de lengte van verlof. Uit onderzoek dat in 1996 is uitgevoerd door Research voor Beleid in opdracht van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek¹, blijkt dat 71% van de werknemers er de voorkeur aan geeft tussen de 1 en 6 maand(en) onbetaald verlof op te nemen. Slechts 8 % van de werknemers heeft behoefte aan een verlof dat langer duurt: 2% van de werknemers wil tussen de 6 en 11 maanden met verlof, 5% wenst een jaar en 1% méér dan een jaar verlof op te nemen. 17% van de werknemers weet het nog niet.

In de tweede plaats wordt met het stellen van een maximumtermijn het risico dat de band met het werk verloren gaat zo klein mogelijk gehouden. Hoe langer immers de verlofperiode, des te groter het risico op het verliezen van de band met het werk waardoor zich mogelijk (re)integratieproblemen kunnen voordoen.

Naar het oordeel van de regering dienen mogelijke problemen bij reïntegratie als gevolg van langdurige afwezigheid nadrukkelijk bij de oordeelsvorming betrokken te worden. Verlof als mogelijkheid om in bepaalde situaties tijdelijk de omvang van de arbeidsduur aan te passen aan andere verantwoordelijkheden moet worden onderscheiden van meer structurele aanpassingen van de arbeidsduur, zoals deeltijdarbeid. In het verslag en de nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking² is op vragen ten aanzien van dit argument nader ingegaan en daarbij is aangetekend dat het stellen van een grens terzake altijd arbitrair is en in individuele gevallen mogelijk betwistbaar.

De leden van de VVD-fractie vragen in verband met de lengte van het verlof van maximaal zes maanden of de mogelijkheid bestaat om direct aansluitend wederom een periode van zes maanden onbetaald verlof op te nemen en zo nee, hoeveel tijd moet verstrijken voordat een werknemer wederom een periode van onbetaald verlof kan opnemen. Voorop kan worden gesteld dat het een werknemer en werkgever geheel vrijstaat om een verlof van een bepaalde duur voor de werknemer overeen te komen. De mogelijkheid bestaat dus evenzeer om direct aansluitend aan een verlof van zes maanden een volgend verlof op te nemen. De bedoeling van dit wetsvoorstel is echter om belemmeringen weg te nemen in de socialeverzekeringssfeer bij het opnemen van verlof, dat een duur heeft van niet meer dan zes maanden. Dat betekent bijvoorbeeld bij toepassing van de zgn. gewerkte wekeneis in het kader van de WWV, dat bij vaststelling van de periode van 39 weken, waarin in ten minste 26 weken als werknemer arbeid moet zijn verricht, ten hoogste een periode van 26

¹ De mogelijkheden van loopbaanonderbreking in Nederland, OSA-werkdocument W 142, april 1996.

² Kamerstukken II 1996/1997, 25 477, nrs. 5 en 6.

weken van onbetaald verlof buiten aanmerking wordt gelaten. Heeft een werknemer, eventueel met een korte onderbreking, nogmaals een periode van onbetaald verlof opgenomen, dan wordt het meerdere aan verlof niet buiten aanmerking gelaten. Voorts telt een onbetaald verlofperiode voor de arbeidsverledeneis alleen mee voor een periode van maximaal zes maanden.

Het volgende voorbeeld kan dat verduidelijken. Een werknemer met een dienstverband van beurtelings 1 dag per week (3 weken lang) en 2 dagen per week (vierde week) heeft in jaar X gedurende een periode van 39 weken (\pm 9 maanden) onbetaald verlof genoten. Na ommekomst van dat verlof gaat hij weer aan de slag. Enig moment wordt hij werkloos. Hij voldoet aan de eisen voor het recht op uitkering op grond van de WW. Om te bepalen of hij recht heeft op loongerelateerde uitkering moet hij voldoen aan de zgn. arbeidsverledeneis (in de periode van 5 jaar voor het jaar dat hij werkloos is geworden in ten minste vier kalenderjaren over 52 dagen of meer loon hebben ontvangen). Bij jaar X blijkt dat de werknemer niet over 52 dagen loon heeft ontvangen. Er is in dat jaar slechts over een periode van 13 weken (16 dagen) loon genoten. Uit de wettekst blijkt echter dat maximaal zes maanden onbetaald verlof wordt gelijkgesteld met loon ontvangen. Voor die zes maanden worden 32 dagen in aanmerking genomen. De overige maanden dat hij onbetaald verlof heeft genoten tellen niet meer voor de arbeidsverledeneis. Hij komt daarmee op $16 + 32$ dagen = 48 dagen. Kalenderjaar X telt in casu niet mee, omdat hij in dat jaar niet aan de eis van 52 loondagen voldoet.

Bij nader inzien kan worden vastgesteld dat het wetsvoorstel onvoldoende duidelijkheid verschaft met betrekking tot de maximale periode van zes maanden. In verband hiermee is via de bijgevoegde nota van wijziging het wetsvoorstel aangepast, waarmee verduidelijkt wordt dat het wegnemen van belemmeringen een periode van maximaal zes maanden (in de WW-systematiek op een aantal plaatsen 26 weken) onbetaald verlof omvat. Deze bepaling heeft tot gevolg dat indien gedurende een langere periode dan 6 maanden onbetaald verlof wordt opgenomen of direct aansluitend wederom een periode van 6 maanden onbetaald verlof wordt opgenomen dit langere verlof invloed kan hebben op het recht en de hoogte van de uitkering.

Met betrekking tot het dagloon ZW en WAO is op dit punt in de memorie van toelichting vermeld dat in de dagloonregels voor de ZW en WAO een expliciete bepaling zal worden worden opgenomen waarin wordt aangegeven dat bij de berekening van het dagloon voor de ZW en WAO, onbetaald verlof met een duur van maximaal zes maanden, buiten beschouwing wordt gelaten.

De leden van de VVD-fractie stellen de vraag of er aan het opnemen van onbetaald verlof in het kader van dit wetsontwerp nog beperkingen met betrekking tot het doel van het verlof, ten grondslag liggen en zo ja, welke dit zijn.

In de memorie van toelichting heeft de regering een aantal uitgangspunten en randvoorwaarden geformuleerd die bepalen op welke wijze de belemmeringen voor het opnemen van onbetaald, in een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en overheid, kunnen worden weggenomen. Met betrekking tot het doel van verlof zijn daarbij geen beperkingen gesteld. De ratio achter deze keuze is dat met het wegnemen van belemmeringen ongeacht het doel van het verlof, de ruimte en het wettelijk kader worden gecreëerd waarbinnen werkgevers en werknemers, al dan niet op CAO-niveau, zelf kunnen komen tot verlofafspraken. Voorts wordt hiermee voorkomen dat de uitvoeringsinstellingen van de sociale verzekeringen achteraf nog moeten gaan toetsen met welk oogmerk het verlof is opgenomen. Immers eventuele nadelige effecten van het opnemen van onbetaald verlof kunnen optreden direct na afloop van het verlof, maar ook na verloop van enkele jaren actueel

worden. Herstel van de nadelige effecten kan dus na enige tijd actueel worden.

Voorts vraagt de VVD-fractie de regering om nader in te gaan op de betekenis van het niet verder opbouwen van socialezekerheidsrechten tijdens de periode van verlof.

Dit hangt nauw samen met de systematiek en de uitgangspunten die aan het onderhavige wetsvoorstel ten grondslag liggen. Omdat de verlofganger tijdens volledig onbetaald verlof geen inkomen ontvangt en dus geen inkomen kan derven is als uitgangspunt gekozen dat de verzekering voor de ZW en de WAO gedurende het verlof wordt onderbroken. Gedurende het verlof valt men niet onder de werkingssfeer van deze wetten. Tijdens het onbetaald verlof bestaat derhalve geen recht op uitkering en worden geen additionele socialezekerheidsrechten meer opgebouwd. Dat wil zeggen dat de verlofperiode in beginsel niet meetelt voor de vaststelling van de socialezekerheidsrechten. Om te voorkomen dat na afloop van het verlof nadelige effecten optreden wordt bij de vaststelling van het recht op uitkering de periode van het verlof er als het ware tussen uitgeknipt. Alleen voor de vaststelling of is voldaan aan de arbeidsverledeneis in de WW is, op advies van de Stichting van de Arbeid, op dit beginsel een uitzondering gemaakt. Werknemers in een kleine deeltijd baan (van minder dan twee dagen per week) zouden hierdoor kwetsbaar kunnen worden omdat zij als gevolg van zes maanden onbetaald verlof beneden de drempel van 52 dagen in een kalenderjaar, terecht kunnen komen.

Ook vragen de leden van de VVD-fractie de regering om een volledig overzicht te geven van belemmeringen voor werknemers om met onbetaald verlof te gaan en voor werkgevers om met onbetaald verlof te laten gaan.

Een overzicht van belemmeringen in de sociale verzekeringen voor werknemers om met onbetaald verlof te gaan was als bijlage bij de nota «Om de kwaliteit van arbeid en zorg: Investeren in verlof» gevoegd.¹ Deze bijlage is nogmaals bijgevoegd. In aanvulling op deze bijlage kan nog worden opgemerkt dat voor de werkgevers het risico dat zowel de verlofganger als de eventuele vervanger tijdens de verlof- en vervangingsperiode arbeidsongeschikt kan worden, een belemmering kan vormen om de werknemer met verlof te laten gaan. Deze belemmering heeft de regering ondervangen door in die situatie waarin zowel de verlofganger als zijn vervanger ziek worden, het arbeidsongeschiktheidsrisico van de vervanger te compenseren vanuit het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

De leden van de D66-fractie herhalen hun pleidooi voor de invoering van een wettelijk recht op verlof, zoals zij dat ook hadden gedaan in het verslag bij het wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking².

Voor een reactie terzake verwijst de regering naar de nota naar aanleiding van het verslag op voornoemd wetsvoorstel.

Voorts wordt door de leden van de D66-fractie opgemerkt dat met het wegnemen van belemmeringen in de sociale zekerheid een vijftal economisch doelen gediend zijn. De leden van de D66-fractie missen daarbij als doelstelling van het onderhavige wetsvoorstel het stimuleren van onbetaald verlof.

In paragraaf I van de memorie van toelichting is beschreven dat het onderhavige wetsvoorstel een van de voorstellen is waarmee een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan het verbeteren van de combineerbaarheid van betaalde arbeid met andere verantwoordelijkheden. Daarbij is aangegeven dat de doelstelling van dit wetsvoorstel is; het wegnemen van belemmeringen in de sociale verzekering voor het opnemen van onbetaald verlof. Met het wegnemen van deze belemmeringen worden de

¹ Kamerstukken II 1994/95, 24 332, nr. 2 pag 28 ev.

² Kamerstukken II 1996/1997 25 477, nr. 5.

voorwaarden gecreëerd, waarbinnen werkgevers en werknemers kunnen komen tot verlofafspraken.

In de nota naar aanleiding van het verslag op het wetsvoorstel financiering van loopbaanonderbreking¹ is dan ook opgemerkt dat dat wetsvoorstel afhankelijk is van het wegnemen van de belemmeringen in de sociale zekerheid, zoals in het onderhavige wetsvoorstel wordt geregeld, en ook niet eerder in werking kan treden dan nadat het onderhavige wetsvoorstel kracht van wet heeft gekregen.

Door de leden van de fracties van de PvdA, D66, GL, RPF en SGP is gevraagd naar de positie van de werknemer die tijdens het verlof gedeeltelijk wordt doorbetaald. Ook de FNV heeft hiervoor aandacht gevraagd. Het kernpunt van deze brief betreft de vraag of werknemers met respectievelijk onbetaald verlof, gedeeltelijk betaald verlof en deeltijdverlof eenzelfde en voldoende wettelijke bescherming genieten.

Voordat in meer technische zin op deze materie wordt ingegaan is het goed nog eens te wijzen op het doel en de reikwijdte van dit wetsvoorstel. De Ziektewet, de WAO en de WW kennen thans bepalingen die een belemmering kunnen vormen bij het opnemen van onbetaald verlof van langere duur. Deze belemmeringen komen er kort gezegd op neer dat betrokkene, veelal na ommekomst van het verlof, geen of lagere aanspraken op grond van die wetten kan hebben dan wanneer het verlof niet was genoten. Bij de Ziektewet en de WAO is het voornaamste knelpunt dat ziekte en arbeidsongeschiktheid die is ontstaan voor of tijdens het verlof, na ommekomst van het verlof buiten aanmerking kan blijven. Bij de Werkloosheidswet speelt onder andere het probleem dat bij de vaststelling van de werkloosheidsomvang (en daarmee de uitkeringshoogte) zeer strikt gekeken wordt naar daadwerkelijk gewerkte uren. Het onderhavige wetsvoorstel strekt er toe deze knelpunten weg te nemen.

Het is mogelijk dat mede naar aanleiding van het totstandkomen van deze wet nieuwe aanvullende afspraken in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer tot stand komen. Hierbij kan ook worden gedacht aan allerlei varianten van tijdsparen en/of sparen uit (bruto) loon. Het valt echter buiten de reikwijdte van deze wet om daarop vooruit te lopen en alle denkbare verlofmodaliteiten op verzekeringstechnische en fiscale consequenties te bezien en daarvoor oplossingen te bieden. Als gezegd strekt deze wet ertoe bestaande knelpunten in de Ziektewet, WAO, WW en Zfw op te heffen. In de nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel Financiering loopbaanonderbreking is aangekondigd dat de Kamer een nota met betrekking tot verlofsparen voor het einde van het jaar tegemoet kan zien.

In meer technische zin kan omtrent het (on)betaalde karakter van het verlof het volgende worden opgemerkt. Voor wat betreft het wegnemen van vorengenoemde knelpunten is het voor de toepassing van deze wet niet van belang of het verlof wel of niet (gedeeltelijk) wordt doorbetaald, of dat sprake is van deeltijdverlof. Om met deze laatste vorm van verlof te beginnen: bij deeltijdverlof wordt deels doorgewerkt en wordt daarvoor loon ontvangen. Betrokkene was voorafgaand aan, en blijft tijdens deeltijdverlof verzekerd op grond van het deeltijdwerk en genoemde (wettelijke) knelpunten spelen derhalve niet. In de situatie van geheel onbetaald verlof wordt in het onderhavige wetsvoorstel expliciet voorzien. Indien het verlof gedeeltelijk wordt doorbetaald doet zich bij de toepassing van de ZW en de WAO eveneens geen probleem voor. Bij die wetten is het onbetaald verlof gedefinieerd als verlof waarbij op grond van artikel 6, tweede lid, geen dienstbetrekking (en derhalve verzekering) aanwezig is. Geen dienstbetrekking wordt aanwezig geacht indien tijdens het verlof minder dan de helft van het normale loon wordt doorbetaald. Ook in die situatie, die gelijk is gesteld met geheel onbetaald verlof, is in het wetsvoorstel expliciet voorzien. Indien tijdens het verlof ten minste de helft van het loon wordt doorbetaald is gewoon sprake van een dienstbe-

¹ Kamerstukken II 1996/1997, 25 477, nr. 6.

trekking en van verzekering voor de ZW en de WAO. De eerdergenoemde knelpunten spelen dan niet.

De Werkloosheidswet kent niet een bepaling als in artikel 6, tweede lid, ZW en WAO. Tijdens het verlof loopt voor de toepassing van de WW de dienstbetrekking door. Het wel of niet gedeeltelijk doorbetaald krijgen van loon tijdens verlof is daarbij niet van belang. Daarom kan bij nader inzien de voorwaarde van het niet ontvangen van loon in de voorgestelde definitie van onbetaald verlof in artikel 1 WW gemist worden. Daarmee wordt ook het mogelijke misverstand weggenomen dat betrokkene bij gedeeltelijke betaling van loon tijdens verlof de bescherming van dit wetsvoorstel niet zou genieten. Bij nota van wijziging zal deze voorwaarde dan ook uit de definitie worden geschrapt.

Ten slotte wordt opgemerkt dat bij gedeeltelijke doorbetaling van het verlof de kwalificatie «loon» in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering niet meebrengt dat de hoogte van een eventuele uitkering wordt vastgesteld op dat gedeeltelijke loon. Deze vaststelling wordt beheerst door desbetreffende dagloonregels. Deze regels worden gezien op mogelijke nadelige effecten bij afloop van onbetaald en gedeeltelijk betaald verlof en zullen in geval deze effecten zich voordoen, worden aangepast.

2. Ontstaan van ziekte en arbeidsongeschiktheid tijdens onbetaald verlof

De leden van de fracties van de D66, CDA, RPF en GPV hebben nadere vragen gesteld over de eerste dag van ongeschiktheid tot werken in relatie tot het onbetaald verlof.

De leden van de CDA-fractie vragen zich af of het vanuit dat gezichtspunt toch niet wenselijker zou zijn de feitelijk eerste ziektedag tijdens de periode van onbetaald verlof aan te merken als eerste ziektedag voor de Ziektewet en als peildatum voor het wachtjaar van de WAO. De leden van de RPF-fractie vragen waarom de reïntegratie-inspanningen tijdens de overeengekomen verlofperiode overigens niet gericht zullen zijn op het hervatten van de werkzaamheden. De leden van de RPF-fractie zijn benieuwd wat in een dergelijke situatie dan precies moet worden verstaan onder reïntegratie. Verder vragen zij zich af welke belangen de werknemer heeft bij het niet afbreken van het verlof bij langdurige ziekte. Ten slotte informeren de leden van de RPF-fractie naar de budgettaire gevolgen van het voorstel van de Stichting van de Arbeid.

Deze vragen zijn voor de regering aanleiding om nogmaals in te gaan op haar overwegingen ten aanzien van de keuze om de eerste werkdag na afloop van het verlof aan te merken als de eerste ziektedag. In de memorie van toelichting is hierover aangegeven dat de systematiek van het BW, de ZW en de WAO uitgaat van de eerste dag waarop de werknemer wegens ziekte het werk niet heeft kunnen verrichten. De eerste dag dus na afloop van het verlof. Ook gezien de systematiek en de uitgangspunten van het onderhavige wetsvoorstel ligt deze keuze voor de hand. Omdat de verlofganger tijdens volledig onbetaald verlof geen inkomen ontvangt en dus geen inkomen kan derven is als uitgangspunt gekozen dat de verzekering voor de ZW en de WAO gedurende het verlof wordt onderbroken. Gedurende het verlof valt men niet onder de werkings sfeer van deze wetten. Tijdens het onbetaald verlof bestaat derhalve geen recht op uitkering en worden geen additionele socialezekerheidsrechten meer opgebouwd. Om te voorkomen dat na afloop van het verlof nadelige effecten optreden wordt bij de vaststelling van het recht op uitkering de periode van het verlof er als het ware tussen uitgeknipt. Pas na afloop van het verlof valt men weer onder de werkings sfeer van de ZW en de WAO en kan gesproken worden van een eerste ziektedag. Daarnaast worden in de memorie van toelichting enkele praktische en uitvoeringstechnische

argumenten opgesomd. Introductie in het BW van een eerste ziektedag tijdens het onbetaald verlof zou een ernstige belemmering gaan vormen voor de werknemer om onbetaald verlof op te nemen. Ingeval van ziekte tijdens het verlof zou dit immers tot gevolg hebben dat de periode van 52 weken loondoorbetaling zou worden ingekort met het nog resterende deel van het verlof. Ook mag geen positief effect verwacht worden op de reïntegratie omdat de financiële stimulans voor werkgever en werknemer om tot een succesvolle reïntegratie te komen veelal zal ontbreken. Immers niet verwacht mag worden dat de verlofganger tijdens het verlof met de reïntegratie start terwijl er op dat moment geen recht op loon(door)-betaling bestaat.

Onder reïntegratie moet verstaan worden het in het kader van een reïntegratieplan, geheel of gedeeltelijk hervatten van de eigen werkzaamheden of van andere passende werkzaamheden.

Met betrekking tot de vraag van de RPF naar het verschil in budgettaire gevolgen tussen het voorstel van de Stichting van de Arbeid om de feitelijke eerste ziektedag tijdens het verlof aan te merken en het voorstel van het kabinet om de eerste werkdag na afloop van het verlof als zodanig aan te merken, kan het volgende worden opgemerkt:

Indien wordt uitgegaan van een eerste ziektedag tijdens het verlof zal dit tot gevolg hebben dat de periode van loondoorbetaling met het restant van de verlofduur wordt ingekort. Met betrekking tot de reïntegratie-inspanningen en het eventueel recht op een WAO-uitkering treedt slechts een verschuiving in tijd op die niet tot noemenswaardige budgettaire gevolgen zal leiden.

De regering heeft aangegeven dat het een grote waarde hecht aan een succesvolle reïntegratie en dat een zo spoedig mogelijke start van de reïntegratie-inspanningen daaraan kan bijdragen. Ik ben van mening dat hier sprake is van een gezamenlijk belang en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als van de werknemer en dat partijen vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap en goed werknemerschap, bij aanvang van het onbetaald verlof kunnen overeenkomen dat «ziekte» een reden kan zijn om het verlof af te breken. De met de arbeidsovereenkomst samenhangende verplichtingen zullen op dat moment in volle omvang herleven zodat zo spoedig mogelijk kan worden begonnen met de reïntegratie-inspanningen, hetgeen ook de Stichting van de Arbeid en het Lisv voor ogen stond bij hun aanbeveling om de feitelijke eerste ziektedag tijdens het verlof aan te merken als eerste ziektedag.

De leden van de D66-fractie onderkennen deze argumenten van het kabinet om voor een eerste ziektedag na het verlof te opteren. Zo delen zij ten zeerste de mening dat voorkomen moet worden dat de periode van 52 weken loondoorbetaling bij ziekte ingekort zou worden met het nog resterende deel van het onbetaalde verlof. Tegelijkertijd zijn deze leden met de Stichting van de Arbeid en het Lisv van mening dat het van groot belang is voor de participatiemogelijkheden van een uitkeringsgerechtigde om zo gauw mogelijk na ziekmelding met reïntegratie-activiteiten aan te vangen.

Om de positieve punten van zowel het voorstel van de minister als dat van de Stichting van de Arbeid en het Lisv te kunnen verenigen vinden de D66-leden dat wettelijk vastgelegd dient te worden dat zowel bij ziekte als bij arbeidsongeschiktheid de verlofperiode direct afgebroken zou moeten worden. De discussie over de voor- en nadelen van verschillende mogelijkheden voor het aanmerken van een eerste ziektedag is als gevolg van deze oplossing niet meer ter zake doende. Ook als een wettelijk recht op verlof ontbreekt, is dit naar hun mening zinvol. Zij verzoeken de minister de optie in overweging te geven. Ook de leden van de RPF- en GPV-fractie geven aan dat in de wet zou moeten worden vastgelegd dat het verlof bij zieke of arbeidsongeschiktheid dient te worden beëindigd.

De leden van de RPF-fractie vragen daarbij of hierover momenteel in CAO's regelingen zijn getroffen. De leden van de RPF-fractie vragen of het onbespreekbaar is om in de wet neer te leggen dat langdurige ziekte een reden is om het verlof af te breken. Ook de leden van de GPV-fractie vragen of een werknemer niet verplicht kan worden om ingeval van ziekte zich bij de werkgever te melden.

Hiervoor is al aangegeven dat een succesvolle reïntegratie een gezamenlijk belang en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als van de werknemer is en dat partijen vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap en goed werknemerschap, bij aanvang van het onbetaald verlof kunnen overeenkomen dat «ziekte» een reden kan zijn om het verlof af te breken. Hierbij moet worden opgemerkt dat een tweezijdige afspraak om gedurende een afgesproken periode verlof op te nemen in beginsel alleen gewijzigd kan worden als beide partijen daarmee instemmen. Van beide kanten kunnen er bezwaren worden ingebracht tegen bijvoorbeeld een tussentijds afbreken van het verlof: de werknemer zal aan het verlof een bepaalde invulling hebben gegeven die mogelijk niet onderbroken kan worden, de werkgever zal in de vervanging van de verlofganger hebben voorzien en daarin geen wijziging willen brengen. Niettemin kan afbreken van het verlof in onvoorziene omstandigheden geboden zijn. Gelet op het onbetaalde karakter van het verlof is daarbij met name de positie van de verlofganger in ogenschouw genomen. Zo is in de wettelijke regeling ouderschapsverlof vastgelegd dat de werknemer het verlof tussentijds kan afbreken in geval van onvoorziene omstandigheden. Daarbij is bijvoorbeeld gedacht aan overlijden van het kind of werkloosheid van de partner. Langdurige ziekte zou daarvan ook een voorbeeld kunnen zijn. De werkgever moet aan een wens om het ouderschapsverlof af te breken tegemoet komen tenzij zwaarwegende redenen zich daartegen verzetten. Hij mag bovendien vier weken wachten alvorens gevolg te geven aan de beëindiging van het verlof. Voor de niet-wettelijk geregelde verlofvormen geldt op grond van het goed-werkgeverschap dat de werkgever gehouden is om een verzoek van de verlofganger in redelijkheid te behandelen. Hij zal er gemotiveerd op moeten beslissen en niet op onredelijke of ondeugdelijke gronden of zonder opgave van redenen weigeren. Voorzover bekend zijn in de CAO's geen regelingen getroffen met betrekking tot het afbreken van onbetaald verlof vanwege ziekte.

De leden van de VVD-fractie gaan in op het voornemen van het kabinet om het advies op te volgen van de Stichting van de Arbeid ten aanzien van het additionele arbeidsongeschiktheidsrisico van de vervanger. Dit advies houdt in dat in geval zowel de verlofganger als zijn vervanger arbeidsongeschikt worden, het arbeidsongeschiktheidsrisico van de vervanger gefinancierd zal worden uit de basispremie die ten gunste komt van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. De leden van de VVD-fractie vragen zich af om welk bedrag het zal gaan en op wie die extra kosten zullen worden verhaald.

Het bedrag dat hiermee gemoeid is is zeer gering. Daarbij wordt er vanuit gegaan dat vervangers een even grote kans hebben om in te stromen in de WAO als overige werknemers. Deze kans is ca. 1% op jaarbasis. De lasten van deze ingestroomde vervangers komen voor rekening van het Arbeidsongeschiktheidsfonds, dat door alle werkgevers gevoed wordt. Er zal echter geen merkbaar effect op de basispremie optreden.

3. Ziekenfondsverzekering en onbetaald verlof

De leden van de D66-fractie zijn tevreden over het feit dat het kabinet door middel van dit wetsvoorstel wil bewerkstelligen dat ook gedurende maximaal zes maanden onbetaald verlof de ziekenfondsverzekering gecontinueerd kan worden. Zij vragen zich echter af of het verstandig is de individuele verlofganger naast de reguliere premie nog een maandpremie ten bedrage van het werknemersdeel van de Zfw-premie over het wettelijk minimumloon (circa 30 gulden per maand) te laten betalen. Zij vrezen dat deze extra bijdrage als een nieuwe belemmering ten aanzien van het opnemen van onbetaald verlof zal optreden en vragen of dit effect in overweging is genomen bij de keuze voor een extra premie en wat gedaan zou kunnen worden om een negatieve bijwerking van deze regeling te ondervangen. Ook de leden van de GPV-fractie constateren dat ten opzichte van de huidige situatie, waarin de nawerkingsbepalingen gelden en de verlofganger dus feitelijk een of twee maanden zonder aanvullende kosten voor de Zfw is verzekerd, voortaan meer moet worden betaald voor de Zfw-verzekering.

In het algemene deel van de memorie van toelichting is beschreven dat de Zfw-verzekering onder vigerende bepalingen in ieder geval niet bestaat van de tweede tot en met de zesde maand van het onbetaald verlof. Ten gevolge van het onderhavige voorstel van wet zal dit voor de gehele periode van onbetaald verlof gaan gelden. Zonder nadere maatregelen zou tijdens onbetaald verlof de verlofganger dus niet verzekerd zijn krachtens de Zfw. De regering acht dit onwenselijk en stelt daarom voor de ziekenfondsverzekering ook gedurende maximaal zes maanden onbetaald verlof te continueren en daarvoor aan de individuele verlofganger naast de reguliere nominale premie (van f 227,- per jaar in 1997) nog een maandpremie ten bedrage van het werknemersdeel van de Zfw-premie over het wettelijk minimumloon (circa f 30,- per maand) in rekening te brengen. De reguliere nominale premie en deze bijzondere Zfw-premie zullen tezamen circa f 50,- per maand bedragen. De ratio van dit bijzondere premieregime is dat enerzijds wordt voorkomen dat slechts nominale premie wordt geheven omdat de procentuele heffing bij onbetaald verlof tot een nihilpremie leidt en anderzijds dat wordt voorkomen dat werknemers op minimumloonniveau tijdens het onbetaald verlof een hogere bijdrage aan de ziekenfondsverzekering zouden leveren dan voorafgaand aan de verlofperiode. De regering acht een geringe financiële bijdrage van de verlofganger voor de voorzetting van de Zfw-verzekering gerechtvaardigd omdat hiermede een zekere parallelie bereikt wordt met particulier verzekerden. Immers de particulier verzekerde verlofganger zal zijn ziektekostenpremie tijdens het onbetaalde verlof eveneens moeten doorbetalen. Ook indien de particulier verzekerde als gevolg van de inkomensdaling tijdens het verlof, beneden de ziekenfondsgrondsgrens terechtkomt, zal hij op grond van de onderhavige voorstellen particulier verzekerd blijven en de particuliere premiebetaling eveneens moeten continueren. Een dergelijke bepaling is nu al van kracht bij het ouderschapsverlof en beoogt te voorkomen dat particulier verzekerden ten gevolge van het onbetaalde (ouderschaps)verlof gedurende het verlof verplicht verzekerd raken en zich vervolgens na afloop van het verlof weer opnieuw particulier moeten verzekeren.

4. Inkomensafhankelijke regelingen

De fracties van de VVD, SGP en GPV vragen de regering om nogmaals in te gaan op de gevolgen van het onbetaald verlof voor het recht op inkomensafhankelijke regelingen.

Deze leden vragen zich af of het niet wenselijk is om evenals bij de

bijstand, het recht op inkomensafhankelijke regelingen te beperken als de inkomensachteruitgang zijn oorzaak vindt in onbetaald verlot.

De leden van de VVD-fractie vragen zich af waar het niet afwijken van de geldende systematiek ten aanzien van de overige inkomensafhankelijke regelingen toe leidt. Betekent dit, in tegenstelling tot de eerder genoemde voorzieningen, dat in voorkomende gevallen wel een (hogere) huursubsidie danwel studiefinanciering wordt verstrekt? Zou dat wel wenselijk en consequent zijn, zo vragen deze leden het kabinet aan te geven. Zijn er nog andere (gemeentelijke) regelingen waarvoor dit ook zou gelden? Ondanks het feit dat ten aanzien van deze regelingen niet wordt gekeken naar de oorzaak van het lagere inkomen, kan dit naar de mening van deze leden toch ook tot een toenemend beroep op voorzieningen leiden. Zij vragen zich af of dit consequent en wenselijk is. Wat zouden overigens de uitvoeringstechnische en financiële consequenties van een en ander zijn?

Ook de leden van de SGP-fractie vragen de regering nog eens uiteen te zetten waarom bij sommige inkomensafhankelijke regelingen, zoals huursubsidie en studiefinanciering, van deze regel wordt afgeweken. De toetsing in deze regelingen vindt toch plaats aan het reguliere inkomen? Kan incidentele verlaging van dat inkomen ten gevolge van het opnemen van onbetaald verlot dan zonder meer grond vormen om de uit deze regelingen voortvloeiende subsidiebedragen te verhogen? Moeten de consequenties ten aanzien van deze regelingen ook niet worden meegewogen bij de beslissing al dan niet onbetaald verlot op te nemen?

De leden van de GPV-fractie constateren dat werknemers als gevolg van het opnemen van onbetaald verlot aanspraak kunnen maken op inkomensafhankelijke regelingen, zoals bijvoorbeeld de huursubsidie. Betekent dit feitelijk niet dat hierdoor indirect inkomen wordt genoten over het onbetaalde verlot? Is de stimulans voor werknemers die een huurhuis bewonen om onbetaald verlot op te nemen daarmee niet groter dan voor werknemers die een koopwoning bewonen? Zoals in de toelichting valt te lezen wordt er bij de toetsing of er recht bestaat op deze regelingen niet gekeken naar de achterliggende oorzaak. Maar valt ook hierbij, evenals dat voor de bijstand geldt, niet te verdedigen dat onbetaald verlot een vrijwillige keuze is waarbij de inkomensconsequenties zullen worden meegewogen?

In de memorie van toelichting van het onderhavige wetsvoorstel wordt opgemerkt dat het opnemen van onbetaald verlot en het gebruik maken van loopbaanonderbreking een vrijwillige keuze is. Er mag vanuit worden gegaan dat bij deze keuze de inkomensconsequenties zijn meegewogen. Wanneer desondanks een beroep op een uitkering op grond van de Abw, IOAW, IOAZ of de Toeslagenwet (TW) zou worden gedaan, zou dit getuigen van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor deze voorzieningen. Het recht op een uitkering op grond van deze wetten is immers niet alleen afhankelijk van de inkomenssituatie van de leefeenheid, maar wordt mede bepaald door de mate waarin de aanvrager zelf al het mogelijke doet om in zijn bestaan te voorzien. Pas wanneer dat niet lukt bestaat recht op een voorziening. De uitvoering van de uitkeringsverstrekking is expliciet ingericht op de toetsing van dit laatste criterium.

Anders ligt dit bij de inkomensafhankelijke regelingen, waarbij de overheid ten behoeve van het gebruik van een bepaalde voorziening een subsidie verstrekt of een eigen bijdrage verlangt, die mede afhankelijk is van de hoogte van het inkomen. Naast de individuele huursubsidie en de studiefinanciering, kan hierbij gedacht worden aan inkomensafhankelijke eigen bijdragen voor langdurige verzorging in ABWZ-inrichtingen, en de eigen bijdrage voor thuiszorg of voor kinderopvang. Deze vormen van inkomensondersteuning zijn gebonden aan een bepaalde uitgave en dienen ter waarborging van de toegankelijkheid van een bepaalde voorziening. Het recht op inkomensafhankelijke regelingen hangt af van

bepaalde specifieke criteria zoals indicatie voor een bepaald aantal uren thuiszorg of studieprestaties en van de draagkracht gemeten naar inkomen en/of vermogen.

Kenmerkend voor de toetsing van deze inkomensafhankelijke regelingen is dus dat het gaat om de relatie tussen het inkomen van de betrokkene en de hoogte van de kosten die hij maakt. In tal van regelingen wordt daarbij uitgegaan van het belastbaar inkomen. Het kabinet heeft in haar reactie op het advies van de interdepartementale commissie Harmonisatie inkomensafhankelijke regelingen (Kamerstukken II 1997/98, 24 515, nr. 39) aangegeven dat zij het advies van de commissie wil overnemen en er naar streeft voor deze inkomensafhankelijke regelingen het belastbaar inkomen als inkomensbegrip te nemen. Binnen deze gedachtegang past het niet om bij de inkomstenstoets te kijken naar de achterliggende oorzaak van de achteruitgang in het belastbaar inkomen. Mede omdat er bij deze regelingen geen sprake is van een expliciet geformuleerde inspanningsverplichting om de afhankelijkheid van deze regelingen vanuit de inkomstenkant te verminderen. Indien men bijvoorbeeld vanwege het vrijwillig omzetten van een voltijdbaan in een deeltijdbaan een lager (jaar)inkomen gaat ontvangen, kan eveneens recht ontstaan op een (hogere) subsidie of een lagere eigen bijdrage. Indien er voor gekozen zou worden om voor alle inkomensafhankelijke regelingen een toets op inkomensachteruitgang ten gevolge van verlof of deeltijdwerken in te voeren dan zou dit de uitvoeringsorganen er toe nopen om bij elke aanvraag voor huursubsidie, kwijtschelding of studiefinanciering te controleren (bij de werkgever) of er sprake is van verlof of bijvoorbeeld deeltijdwerken. Vanuit uitvoeringstechnisch oogpunt ligt dit niet in de rede.

In beginsel heeft de verlofganger dus hetzelfde recht op inkomensafhankelijke regelingen als ieder ander in vergelijkbare omstandigheden. Door de terugval in inkomen, die mogelijk met het opnemen van verlof gepaard gaat zal het recht op subsidie kunnen toenemen en de eigen bijdrage geringer worden. Omdat hierbij veelal wordt uitgegaan van het belastbaar inkomen over het voorgaande jaar is meestal sprake van een naijleffect zodat het voordeel pas in een latere periode wordt genoten.

Naar verwachting zullen de budgettaire gevolgen van het opnemen van onbetaald verlof voor de inkomensafhankelijke regelingen echter gering zijn. Immers voor de betrokken verlofganger zullen de voordelen van een eventuele (hogere) inkomensafhankelijke regeling over het algemeen niet opwegen tegen het nadeel van de inkomensachteruitgang.

Gezien het vorenstaande ligt het niet in de rede om in relatie tot het onbetaald verlof, ten aanzien van deze inkomensafhankelijke regelingen voorstellen te doen, die van de bestaande systematiek afwijken. Ook op gemeentelijk niveau bestaan inkomensafhankelijke regelingen, hierbij kan met name gedacht worden aan de kwijtscheldingsregelingen van lokale belastingen en heffingen.

De leden van de D66-fractie stellen dat bij de uitsluiting van twee-oudergezinnen van aanvullende voorzieningen bij een inkomensdaling onder het bestaansminimum als gevolg van het opnemen van onbetaald verlof het kabinet te weinig rekening werd gehouden met de taakverdeling binnen een kostwinnersgezin. Zij zijn niet overtuigd door het argument dat twee-oudergezinnen hun werk- en zorgtaken zodanig kunnen verdelen dat het inkomen van het gezin niet onder het bestaansminimum hoeft te komen. Deze leden vinden dat het kabinet bij zijn argumentatie te weinig rekening houdt met de taakverdeling binnen een kostwinnersgezin. In de praktijk zal het vaak zo zijn dat de zorgende ouder gedurende een langere periode buiten het arbeidsproces heeft gestaan. Dit betekent dat het vinden van werk, zeker voor een korte periode, problemen kan opleveren. Bovendien, zo stellen deze leden, biedt het huidige wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking nu niet bepaald

veel mogelijkheden voor herintredende vrouwen, waar het in een kostwinnersgezin meestal om zal gaan. Deze leden vragen zich af hoe de minister dit probleem denkt te ondervangen.

Met het onderhavige wetsvoorstel heeft de regering belemmeringen in de sociale zekerheid bij het opnemen van onbetaald verlof willen wegnemen in die zin dat voorkomen moet worden dat werknemers als gevolg van het verliezen van rechten op een sociale verzekering afzien van onbetaald verlof. Het kan echter niet zo zijn dat de financiële gevolgen van die keuze deels worden afgewenteld op de bijstand. Betrokkene kiest immers vrijwillig voor dat verlof en er mag derhalve van worden uitgegaan dat bij deze keuze de inkomensconsequenties zijn meegewogen. Gesteld kan derhalve worden dat het kabinetsbeleid op dit vlak faciliterend is en aanvullend op overige financiële middelen, zoals het sparen door de werknemer zelf voor verlof en eventuele afspraken over betaald verlof in het kader van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Dit zou worden doorkruist wanneer aanvullende bijstand mogelijk zou zijn.

Ook in geval van een kostwinnersgezin blijven deze uitgangspunten opgeld doen. Ook dan zal bij de vraag of gekozen moet worden voor onbetaald verlof dan wel het gebruik maken van loopbaanonderbreking in ogenschouw genomen moeten worden in hoeverre het gezinsinkomen dit toelaat en of de andere partner – geheel of gedeeltelijk – het uit de keuze voortvloeiende inkomensverlies via een (deeltijd)baan kan opvangen. Hierbij hoort dus de vraag in hoeverre beide partners mogelijkheden zien voor de «voormalige alleenverzorger» om gedurende de verlofperiode betaald werk te vinden. Indien dit niet mogelijk zou blijken zou het naar het oordeel van het kabinet te ver voeren als, indien die keuze zou leiden tot het zakken van het gezinsinkomen onder het sociaal minimum, dit door (aanvullende) bijstand zou kunnen worden gecompenseerd. Hiermee zou te zeer sprake zijn van het aantasten van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van beide partners voor de eigen bestaansvoorziening, een van de principes van de Algemene bijstandswet.

Op de opmerking van de leden van de D66-fractie dat het wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking nu niet bepaald veel mogelijkheden biedt voor herintredende vrouwen is de regering in de nota naar aanleiding van het verslag van dat wetsvoorstel¹ uitvoerig ingegaan. In reactie op de opmerking van de leden van de D66-fractie dat herintreders die aan de in dat wetsvoorstel genoemde definitie voldoen moeilijk te vinden zouden zijn, heeft de regering geconcludeerd dat de groep herintreders, mede gelet op de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en met name ook van vrouwen met jonge kinderen, weliswaar afneemt, maar dat deze groep nog niet van een zodanig geringe omvang is dat de regering de zorg van de leden van de D66-fractie deelt.

5. Aanvullende pensioenen

De leden van de D66-fractie vragen het kabinet dringend de pensioenopbouw tijdens de verlofperiode door te laten lopen.

Tevens voelen zij er niets voor om sociale partners de gelegenheid te bieden om zelf oplossingen te bieden met betrekking tot het nabestaanden- en invaliditeitspensioen tijdens de verlofperiode. Zij vragen het kabinet dit wettelijk te regelen.

Het kabinet is van oordeel dat er ten aanzien van de consequenties voor de pensioenaanspraken bij het opnemen van verlof een onderscheid gemaakt moet worden tussen de gevolgen voor ouderdomspensioen enerzijds en de gevolgen voor het nabestaanden- en invaliditeitspensioen anderzijds.

De gevolgen voor de opbouw van het ouderdomspensioen zijn in overeenstemming met het principe dat pensioen uitgesteld loon is. Uitgaande van dit principe is volledige pensioenopbouw van het ouderdomspensioen over de periode waarin geen of minder loon wordt

¹ Kamerstukken II 1996/1997, nr. 6.

betaald, niet vanzelfsprekend. Als sociale partners echter afspraken kunnen maken over pensioenopbouw tijdens de verlofperiode, of reparatie van het ontstane pensioengat direct na de verlofperiode, dan staat het kabinet daar welwillend tegenover. Voorts zijn de gevolgen voor de opbouw van het ouderdomspensioen beperkt als de verlofperiode in verhouding tot de totale diensttijd kort is, – bijvoorbeeld zes maanden in een totale opbouwperiode van 40 jaar –. Het kabinet ziet in de consequenties voor het ouderdomspensioen geen belemmering voor het opnemen van verlof.

Voor de dekking van het nabestaanden- en/of invaliditeitspensioen kunnen door de systematiek van pensioenregelingen de consequenties onevenredig groot zijn als invaliditeit of overlijden plaatsvindt tijdens de verlofperiode. Daarom heeft het kabinet in de nota Werken aan zekerheid met name op deze consequenties gewezen.

Het terrein van de aanvullende pensioenen is de eerstverantwoordelijkheid van de sociale partners. Het kabinet heeft in de nota Werken aan zekerheid tevens aangegeven dat het groot belang hecht aan het wegnemen van belemmeringen bij het opnemen van verlof. In vervolg op de aanbevelingen van de STAR in 1995 heeft het kabinet, zoals in de memorie van toelichting staat, besloten om in 1998 een evaluatie te doen plaatsvinden naar de gevolgen van opnemen van verlof ten aanzien van aanvullende pensioenregelingen. Mocht uit de evaluatie blijken dat sociale partners er niet in slagen om de belemmeringen voor het opnemen van verlof in pensioenregelingen weg te nemen, dan wil het kabinet tot regelgeving overgaan.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
F. H. G. de Grave

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert

Overzicht**Onbetaald verlof en sociale zekerheid****Deeltijdverlof**

A. Gevolgen bij ziekte of werkloosheid tijdens het verlof

Uitkering bij ziekte

Geen belemmeringen in het recht op uitkering indien tijdens de periode van deeltijdverlof regelmatig in elke week wordt gewerkt.

Uitkering bij werkloosheid

Geen belemmeringen in het recht op uitkering indien tijdens de periode van deeltijdverlof regelmatig in elke week wordt gewerkt.

Hoogte uitkering

Het dagloon wordt gebaseerd op het deeltijdloon tijdens het verlof.

B. Gevolgen bij ziekte of werkloosheid na einde verlof

Uitkering bij ziekte

Geen belemmeringen in het recht op uitkering indien tijdens de periode van deeltijdverlof regelmatig in elke week wordt gewerkt. Dit ongeacht of de ziekte tijdens de verlofperiode ontstaat en aan het eind nog voortduurt, dan wel de ziekte ontstaat na afloop van de verlofperiode. In het eerste geval blijft sprake van een dagloon, gebaseerd op loon tijdens het verlof. In het tweede geval wordt het loon gebaseerd op het loon bij werken.

Uitkering bij werkloosheid

Geen belemmeringen in het recht op uitkering indien tijdens de periode van deeltijdverlof regelmatig in elke week wordt gewerkt. Bij werkloosheid ontstaan kort na het einde van de afgesproken verlofperiode, kan evenredige vermindering van het dagloon plaatsvinden.

Voltijdverlof

A. Gevolgen bij ziekte of werkloosheid tijdens het verlof

Uitkering bij ziekte

Globaal genomen bestaat, als ziekte ontstaat binnen 2 maanden na aanvang van het verlof, recht op ziekengeld. Ontstaat de ziekte later dan 2 maanden na aanvang van het verlof, dan geen ziekengeld. De ziekenfondsverzekering vervalt 1 maand na aanvang van het verlof, tenzij men in die maand ziek wordt. Wordt men in de tweede maand na aanvang van het verlof ziek, dan herleeft de ziekenfondsverzekering bij aanvang van het recht op ziekengeld.

Uitkering bij werkloosheid

Voor de 26-uit-39-eis worden weken waarin wegens onbetaald volledig verlof niet is gewerkt, niet meegeteld voor de beoordeling of men aan deze eis voldoet. In de gunstigste situatie kan men bij werkloosheid binnen drie maanden na aanvang van het verlof nog aan deze eis

voldoen. In veel gevallen zal men bij werkloosheid tijdens of na de afgesproken verlofperiode niet aan de referte-eis voldoen. Wanneer een onbetaald verlof van 6 maanden geheel in een bepaald kalenderjaar is gelegen kan het – theoretisch – voorkomen, dat men daardoor niet aan de arbeidsverledeneis voldoet, waardoor men, in plaats van recht op loongerelateerde WW-uitkering, maximaal recht op een kortdurende WW-uitkering op minimumniveau heeft.

Hoogte uitkering

Als de ziekte ontstaat tijdens de afgesproken verlofperiode wordt het dagloon gebaseerd op het loon tijdens verlof. Omdat het gaat om onbetaald volledig verlof is het ziekingeld dus nihil. Bij werkloosheid tijdens de afgesproken verlofperiode geldt hetzelfde. Als de werkloosheid ontstaat kort na afloop van de afgesproken verlofperiode kan men te maken krijgen met evenredige vermindering van het dagloon.

B. Gevolgen bij ziekte of werkloosheid na einde verlof

Uitkering bij ziekte

Als ziekte tijdens het verlof ontstaat zonder dat recht op ziekingeld bestaat en de ziekte aan het eind van het verlof voortduurt, kan de bedrijfsvereniging ziekingeld weigeren wegens bestaande arbeidsongeschiktheid bij hernieuwde aanvang van de verzekering. Dit geldt ook voor een eventueel later recht op WAO-uitkering. Als ziekte na afloop van het verlof ontstaat, dan bestaan geen belemmeringen voor het recht op ziekingeld.

Uitkering bij werkloosheid

Voor het recht op WW gelden dezelfde gevolgen als hierboven vermeld voor degene die tijdens de afgesproken periode van verlof werkloos wordt.

Hoogte uitkering

Ziekingeld tijdens de verlofperiode wordt berekend op basis van het loon tijdens verlof. Bij onbetaald verlof is dat nihil. Bij werkloosheid geldt hetzelfde. Duurt de ziekte of werkloosheid voort tot na afloop van de afgesproken verlofperiode dan is sprake van een blijvend verlagend effect. Bij ziekte ontstaan na afloop van het verlof, wordt de uitkering op het loon gebaseerd. Bij werkloosheid ontstaan kort na de afgesproken verlofperiode, kan men te maken krijgen met evenredige vermindering van het dagloon.