

Vergaderjaar 1997–1998

**26 079**

## **Wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie en ouderschapsverlof**

**Nr. 3**

Het advies van de Raad van State wordt niet openbaar gemaakt, omdat het uitsluitend opmerkingen van redactionele aard bevat (artikel 25a, vierde lid, onderdeel b, van de Wet op de Raad van State).

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **ALGEMEEN DEEL**

##### **1. Inleiding**

Het voorliggende wetsvoorstel strekt tot wijziging van afdeling 3 «Vakantie en verlof» van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek. De in het voorstel voorziene wijzigingen geven (mede) uitvoering aan beleidsvoornemens die het kabinet heeft ontwikkeld in het kader van de nota «Om de kwaliteit van Arbeid en Zorg: investeren in verlof» hierna te noemen de nota Arbeid en Zorg<sup>1</sup>.

Het voorstel behelst in de eerste plaats een aanpassing van de regeling van de vakantie zoals die thans in titel 7.10, artikelen 634 tot en met 643 en 645 is opgenomen. De nota Arbeid en Zorg benadrukt dat de wettelijke regeling van de vakantie een bijdrage kan leveren aan een vergroting van de mogelijkheden om arbeid- en zorgtaken te combineren en stelt vast dat het overwegend dwingendrechtelijke karakter van de huidige regeling er toe leidt dat deze mogelijkheden niet optimaal kunnen worden benut. Bij brief van 21 mei 1996 is advies gevraagd aan de Sociaal Economische Raad over het rechtskarakter van de vakantieregeling. Hierbij is de raad advies gevraagd over een aantal concrete voorstellen waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen minimum- en bovenwettelijke vakantiedagen. De raad heeft overigens bij eerdere gelegenheden al gewezen op de wenselijkheid van een nadere advisering over een aanpassing van de vakantiewetgeving in verband met ontwikkelingen op het gebied van flexibilisering van arbeid en arbeidsverhoudingen<sup>2</sup>.

Op 21 maart 1997 heeft de Sociaal-Economische Raad advies uitgebracht. De raad deelt de opvattingen en uitgangspunten van het kabinet doch kiest op onderdelen voor een andere uitwerking. In zijn reactie op het advies stelt het kabinet zich te realiseren dat een unaniem advies op het punt van het rechtskarakter van de wettelijke vakantieregeling een groot gewicht in de schaal legt en spreekt de bereidheid uit om het advies van de Sociaal-Economische Raad te volgen en een regeling van de bovenwettelijke vakantieaanspraken in het Burgerlijk Wetboek te behouden die tenminste van semi-dwingendrechtelijke aard is. De andere voorstellen van de Sociaal-Economische Raad heeft het kabinet overgenomen. In het onderhavige voorstel is hieraan uitvoering gegeven.

<sup>1</sup> kamerstukken II 1996/97, 24 332, nr. 2.

<sup>2</sup> Adviezen van 19 oktober 1984 en 20 september 1991.

In de tweede plaats behelst het wetsvoorstel een verruiming van de in artikel 644 van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek opgenomen regeling van het ouderschapsverlof. Een extra aanspraak op ouderschapsverlof wordt in de eerste plaats toegekend aan de werknemer, die door de geboorte van een meerling, adoptie of erkenning van meerdere kinderen tegelijkertijd, in familierechtelijke betrekking komt te staan tot twee of meer kinderen. In de tweede plaats aan de werknemer die tegelijkertijd de verzorging op zich heeft genomen van meer dan één kind «met het oogmerk om deze kinderen te adopteren» ; dit zijn de aspirant-adoptie-ouders ten aanzien van wie de adoptieprocedure nog niet is afgerond.

Tijdens de plenaire behandeling in de Tweede Kamer op 28 januari 1997 van het wetsvoorstel tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof<sup>1</sup> heeft de Tweede Kamer gevraagd om een aanpassing van de wettelijke regeling ouderschapsverlof in geval van geboorte van een meerling. In antwoord hierop heeft het kabinet de voorziene wijziging aangekondigd in de brief van 29 oktober 1997 (AV/RV/97/1601) aan de Tweede Kamer.<sup>2</sup> Met het voorliggende wetsvoorstel wordt hieraan uitvoering gegeven.

## 2 Vakantie

### 2.1 Voorgeschiedenis

#### Algemeen

De ontwikkelingen die zich de laatste decennia in de maatschappij hebben voorgedaan met betrekking tot de toenemende behoefte aan participatie in het arbeidsproces en een flexibilisering van arbeid en arbeidspatronen, hebben bij werknemers de behoefte doen ontstaan om vakantierechten en andere verloffaciliteiten flexibel in te zetten zodat onder meer arbeid- en zorgtaken beter op elkaar kunnen worden afgestemd en het mogelijk wordt vakantierechten op te sparen voor studie, verlof, pensionering en dergelijke. De huidige vakantiewetgeving, die beoogt de werknemer te beschermen en daarom overwegend dwingendrechtelijk van karakter is, biedt niet de flexibiliteit om te voorzien in de behoefte vakantierechten in te zetten voor de hiervoor bedoelde bestemmingen.

Het kabinet heeft zich in de nota Arbeid en Zorg bereid verklaard het rechtskarakter van de vakantiewetgeving nader te bezien. Nu het aantal vakantiedagen waarop werknemers recht hebben, veelal het wettelijk minimum overschrijdt, is er ook ruimte het wettelijk regime te versoepelen zonder afbreuk te doen aan de beschermende functie van de vakantieregeling<sup>3</sup>.

Het kabinet heeft vastgesteld dat wijziging van de vakantiewetgeving nodig is omdat:

- a. het dwingendrechtelijke karakter van de huidige vakantiewetgeving niet meer past bij de huidige visie op de verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid en sociale partners zoals geschetst in de nota Flexibiliteit en Zekerheid<sup>4</sup>. Die visie komt er in het kort op neer dat werkgevers en werknemers verantwoordelijk zijn voor het tot stand brengen van maatwerk in de onderneming; de overheid schept condities voor verantwoorde flexibilisering en draagt zorg voor minimumnormen en -voorzieningen;
- b. de huidige regeling onvoldoende bijdrage levert aan de in de nota Arbeid en Zorg geformuleerde wens dat er meer mogelijkheden moeten komen om werknemers in staat te stellen hun eigen verantwoordelijkheden ten aanzien van de combinatie van betaalde arbeid en andere (zorg-)verplichtingen waar te maken.

<sup>1</sup> kamerstukken II, 1995/96, 24 869.

<sup>2</sup> kamerstukken II, 1997/98, 25 725, nr. 1.

<sup>3</sup> Uit gegevens van de Arbeidsinspectie blijkt dat het gemiddelde aantal basisvakantiedagen in de grotere CAO's ultimo 1996 uitkomt op 24 dagen. Het betreft hier 125 CAO's die betrekking hebben op 4 244 775 werknemers.

<sup>4</sup> kamerstukken II, 1995/96, 24 543, nr. 2.

## Advies van de Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad onderkent dat de voorgestelde «tweeslag» de mogelijkheden voor maatwerk zal vergroten. Ten aanzien van het voorstel om de overwegend dwingendrechtelijke regeling te beperken tot de minimumvakantie en de regeling van de zogenaamde bovenwettelijke dagen aan partijen over te laten, is de Sociaal-Economische Raad evenwel van mening dat het ontbreken van een wettelijke regeling voor de bovenwettelijke vakantie tot rechtsonzekerheid leidt voor werkgevers en werknemers. De raad stelt voor het mogelijk te maken voor bovenwettelijke vakantiedagen van enkele bepalingen van de vakantiewetgeving af te wijken: bij CAO indien de bovenwettelijke vakantiedagen hun oorsprong vinden in een CAO en bij schriftelijke overeenkomst wanneer deze bovenwettelijke dagen hun oorsprong vinden in een individuele arbeidsovereenkomst. Het onderscheid dat de raad maakt naar de oorsprong van de vakantie-rechten is ingegeven door de gedachte, dat bovenwettelijke dagen die hun grond vinden in een CAO tot stand zijn gekomen in het geheel van CAO-onderhandelingen en dat het derhalve in de rede ligt om afwijkende afspraken over die bovenwettelijke vakantiedagen in het geheel van de CAO-onderhandelingen te betrekken. Ten aanzien van de afkoop van vakantieaanspraken is de raad van mening dat het toekennen van vakantie-rechten tegenwoordig een bredere betekenis heeft dan in 1966, toen de vakantie-regeling in het Burgerlijk Wetboek werd opgenomen, dat de beschermende functie van het afkoopverbod in mindere mate geldt voor de bovenwettelijke vakantiedagen en dat mitsdien een absoluut verbod van de afkoop van vakantie-rechten niet meer nodig is. De Sociaal-Economische Raad stelt voor om afkoop van bovenwettelijke vakantiedagen mogelijk te maken bij CAO, wanneer die rechten hun oorsprong vinden in een CAO, en anders bij schriftelijke overeenkomst.

In de huidige vakantie-regeling heeft een werkgever de verplichting zijn nieuwe werknemer onbetaald verlof te verlenen voor bij de vorige werkgever opgebouwde maar nog niet genoten vakantie-rechten. De Sociaal-Economische Raad stelt voor de regeling aldus te wijzigen dat het voor werkgever en werknemer mogelijk wordt om voor de bovenwettelijke dagen bij schriftelijke overeenkomst daarvan af te wijken. De Sociaal-Economische Raad is verdeeld over de wenselijkheid van aanpassing van de verjaringstermijn van vakantie-rechten. Een deel van de raad pleit voor één verjaringstermijn van vijf jaar. Een ander deel van de raad geeft de voorkeur aan handhaving van de verjaringstermijn van twee jaar.

Naar het oordeel van de Sociaal-Economische Raad vraagt de regeling voor het vaststellen en opnemen van vakantiedagen om een aanpassing teneinde de mogelijkheden tot verlofsparen te verbeteren. De huidige regeling staat de werkgever toe om de vakantie zo vast te stellen dat de werknemer wordt verplicht om zijn vakantieaanspraken volledig of nagenoeg volledig op te nemen. Dit kan een belemmering vormen voor werknemers die verlof willen sparen. De Sociaal-Economische Raad stelt terzake een nieuwe regeling voor.

Ook voor de in het huidige artikel 635 opgenomen uitzonderingen op de hoofdregel dat voor de opbouw van vakantiedagen de aanspraak op loon bepalend is, stelt de Sociaal-Economische Raad voor de wet zodanig te herzien dat het mogelijk wordt conform het eerder genoemde uitgangspunt afwijkende afspraken te maken over de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen.

## 2.2 Inhoud van de voorgestelde wijziging van de wettelijke regeling van de vakantie

### Uitgangspunten van de regeling

De regering handhaaft in de onderhavige regeling de uitgangspunten, die ook al ten grondslag lagen aan het voorstel dat aan de Sociaal-Economische Raad voor advies is voorgelegd, te weten dat:

- een vakantieregeling enerzijds waarborgen moet bevatten dat aan het arbeidsbeschermende doel van vakantie, de recuperatiefunctie, geen afbreuk wordt gedaan;
- een vakantieregeling anderzijds ruimte moet bieden om wensen op het terrein van educatief verlof, vervroegde pensionering, zorgtaken enz, te realiseren;
- een vakantieregeling meer flexibiliteit aan werkgever en werknemer moet bieden om te kunnen komen tot op hun wensen toegesneden afspraken;
- een vakantieregeling moet voldoen aan internationale verplichtingen. In concreto gaat het hier om twee regelingen. Richtlijn R93/104/EG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeid<sup>1</sup> schrijft voor dat de wettelijke minimumvakantie ten minste vier weken moet bedragen en dat deze niet mag worden afgekocht, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband. Het Europees Sociaal Handvest<sup>2</sup> schrijft in artikel 2 een minimumvakantie van twee weken per jaar voor.

In het voorliggende wetsvoorstel leiden deze uitgangspunten naar een «twee-slag». Het eerste en het vierde uitgangspunt leiden tot een dwingendrechtelijk regime voor het aantal vakantiedagen dat nodig wordt geacht om de recuperatie-functie veilig te stellen en dat vastgelegd is in het huidige artikel 634 lid 1, verder aan te duiden als minimum-vakantie. Daarnaast wordt een regime voorgesteld voor de dagen die boven de in artikel 634 lid 1, voorgeschreven minimumvakantie uitgaan, verder als bovenwettelijke dagen aan te duiden, dat voldoende ruimte biedt om aan het tweede en derde uitgangspunt te voldoen.

De regering deelt de opvatting van de Sociaal-Economische Raad, dat het afzien van een regeling in het Burgerlijk Wetboek ten aanzien van bovenwettelijke vakantiedagen voor werknemers een ongewenste toestand van rechtsonzekerheid schept. Toch maakt zij met betrekking tot deze bovenwettelijke dagen een andere keuze dan de raad.

Aan deze keuze ligt de volgende analyse ten grondslag.

De thans in CAO's opgenomen afspraken met betrekking tot (bovenwettelijke) vakantiedagen moeten in samenhang worden gezien met het dwingendrechtelijke karakter van de huidige vakantieregeling die zowel van toepassing is op de minimumvakantie als op de bovenwettelijke vakantiedagen. Wanneer onderhandeld moet worden over zaken die thans in de wet vastliggen kan, zoals de Sociaal-Economische Raad opmerkt, vooral op individueel niveau voldoende evenwicht tussen partijen ontbreken, hetgeen consequenties kan hebben voor met name werknemers.

Teneinde te voorkomen dat werknemers door de overgang naar een nieuw stelsel in een nadelige positie komen te verkeren zullen CAO-partners in de gelegenheid moeten worden gesteld om de thans geldende afspraken te herzien in het licht van de nieuwe wettelijke regeling. Het door de Sociaal-Economische Raad voorgestelde stelsel zou structureel een nieuwe nuancering van de verschillende vormen van dwingend recht in titel 7.10 van het BW introduceren, terwijl het hier, naar de mening van de regering, in wezen gaat om een overgangs-problematiek, die ook door middel van overgangsrecht moet worden opgelost. Door afspraken te maken over de modaliteiten, waaronder ten

<sup>1</sup> PbEG L 307, p. 18.

<sup>2</sup> Trb. 1971, 91.

aanzien van bovenwettelijke vakantiedagen mag worden afgeweken van de nieuwe vakantieregeling, kunnen CAO-partners de bescherming die thans nog door de wet wordt geboden vervangen door afspraken op CAO-niveau. Deze (nieuwe) bescherming kan niet opzij worden gezet door schriftelijke afspraken op individueel niveau; de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt immers dat met de CAO strijdige bedingen nietig zijn. De bij CAO gemaakte afspraken blijven gelden totdat zij door tijdsverloop of opzegging zijn beëindigd. In het wetsvoorstel is gekozen voor een overgangsregeling (artikel II) waarbij ten aanzien van bovenwettelijke vakantie-rechten die hun oorsprong vinden in een CAO, dan wel publiekrechtelijke regeling, gedurende een termijn van drie jaar na inwerkingtreding van de wet slechts bij CAO dan wel publiekrechtelijke regeling kan worden afgeweken van het wettelijke regime. Dit betekent dat gedurende drie jaar na het tijdstip van inwerkingtreding van deze wet alleen bij CAO of publiekrechtelijke regeling mag worden afgeweken en na het verstrijken van die termijn bij schriftelijke overeenkomst. Indien in deze drie jaar geen collectieve afspraken tot stand komen, is gedurende die overgangstermijn afwijking op individueel niveau niet mogelijk. Na het verstrijken van deze termijn kunnen ten aanzien van de bovenwettelijke vakantie-rechten afwijkende afspraken bij schriftelijke overeenkomst worden gemaakt, tenzij er collectieve afspraken zijn gemaakt.

Als bovenwettelijke vakantie-aanspraken hun oorsprong vinden in een ander instrument dan een CAO of een publiekrechtelijke regeling, bestaat vanaf het tijdstip van inwerkingtreding van de wet de mogelijkheid om bij schriftelijke overeenkomst afwijkende afspraken te maken ten nadele van de werknemer.

De overgangsregeling ziet niet op de situatie waarin een collectieve arbeids-overeenkomst, op het moment van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel door tijdsverloop of door opzegging is beëindigd.

In dat geval zijn de individuele werkgever en werknemer vrij om nieuwe afspraken te maken. Indien nog geen nieuwe afspraken zijn gemaakt, blijven de bepalingen van de – niet meer van kracht zijnde – collectieve arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer gelden (de zogenaamde nawerking van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Niettemin is er geen sprake meer van «bij collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen» bovenwettelijke aanspraken maar volgen deze aanspraken uit de door die collectieve arbeidsovereenkomst gemodelleerde individuele arbeidsovereenkomst.

Ongewijzigd blijft dat het recht op vakantie wordt gekoppeld aan de overeengekomen arbeidsduur. De toegenomen flexibilisering leidt ertoe dat niet altijd afspraken gemaakt worden omtrent het aantal te werken uren. De regering deelt het standpunt van de Sociaal-Economische Raad dat in die situaties de feitelijke arbeidsduur maatgevend moet zijn. Anders dan de raad is de regering van mening dat het niet nodig is artikel 634 aan te passen. In de jurisprudentie is overwogen dat de arbeidsduur niet noodzakelijkerwijs van tevoren behoeft te zijn vastgesteld maar ook achteraf aan de hand van de door de werknemer verantwoorde uren kan blijken<sup>1</sup>.

In geval van een variabele arbeidsduur per week kan de vakantie-aanspraak berekend worden door het aantal jaarlijkse arbeidsuren om te rekenen naar een gemiddeld aantal arbeidsuren per week. In dit verband zij er voorts op gewezen dat in de wet Flexibiliteit en Zekerheid<sup>2</sup> een weerlegbaar rechts-vermoeden omtrent de arbeidsduur is opgenomen. Deze regeling houdt in dat de bedongen arbeid in enige maand vermoed wordt een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden, indien een arbeids-overeenkomst tenminste drie maanden heeft geduurd.

<sup>1</sup> Kantongerecht Haarlem 23 maart 1979, Prg. 1981, nr. 109.

<sup>2</sup> Stb. 1998, 300.

### 2.3 Hoofdlijnen van het wetsvoorstel

#### Uitzonderingen op de hoofdregel inzake opbouw (artikel 635)

De regering deelt de mening van de raad dat de «twee-slag» ook gevolgen heeft voor de in artikel 635 genoemde uitzonderingen op de hoofdregel dat voor de opbouw van de vakantierechten de aanspraak op loon bepalend is. De wet dient partijen de mogelijkheid te bieden ten aanzien van bovenwettelijke vakantierechten bij schriftelijke overeenkomst afspraken ten nadele van de werknemer te maken die afwijken van hetgeen in artikel 635 is bepaald.

#### Ziekte­dagen en vakantie­dagen (artikelen 636 en 637)

De huidige artikelen 636 en 637 geven een regeling met betrekking tot het aanmerken als vakantie­dagen van dagen of gedeelten daarvan, waarop de overeengekomen arbeid, in verband met ziekte of andere in de artikelen 629b en 635 genoemde redenen, niet verricht kan worden. In het kader van de Wet terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume<sup>1</sup> is het toenmalige artikel 1638 ee lid 2, (thans artikel 637), inhoudende dat ziekte­dagen tijdens een vastgestelde vakantie niet als vakantie­dagen mogen worden aangemerkt, gewijzigd in die zin dat bij schriftelijke overeenkomst deze dagen als vakantie­dagen kunnen worden aangemerkt, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op de minimum­vakantie. Bij de vaststellingswet titel 7.10 Burgerlijk Wetboek (arbeidsovereenkomst) is artikel 636 niet aangepast. De artikelen 636 en 637 sluiten niet goed op elkaar aan. Op grond van artikel 636 kunnen ziekte­dagen met instemming van de werknemer als vakantie­dagen worden aangemerkt zonder dat de werknemer recht blijft houden op de minimum­vakantie. Artikel 637 staat toe dat ziekte­dagen bij schriftelijke overeenkomst als vakantie­dagen worden aangemerkt en verbindt daaraan de voorwaarde dat de werknemer recht houdt op de minimum­vakantie. De voorgestelde regeling schuift de artikelen 636 en 637 in elkaar en staat alleen afwijking bij schriftelijke overeenkomst toe, ook ten aanzien van de andere in de artikelen 629b en 635 genoemde redenen, onder de voorwaarde dat de werknemer tenminste recht houdt op de minimum­vakantie.

#### Het vaststellen en opnemen van vakantie­dagen (artikel 638)

De huidige regeling (artikel 638) voor het vaststellen en opnemen van vakantie­dagen kan in bepaalde situaties een belemmering vormen voor werknemers die verlof willen sparen. De Sociaal-Economische Raad wees hier ook op. In het wetsvoorstel wordt de door de Sociaal-Economische Raad voorgestelde regeling gevolgd.

In het voorliggende voorstel worden de volgende belangen op elkaar afgestemd:

- de recuperatiefunctie van de vakantie;
- de werknemer die jaarlijks een deel van zijn vakantierechten wil opnemen;
- de werknemer die een deel van zijn vakantieaanspraken wil gebruiken voor het sparen voor langdurend verlof;
- de werkgever die in verband met de bedrijfsvoering belang heeft bij het jaarlijks opnemen van een deel van de vakantierechten door de werknemer.

De voorgestelde regeling komt er op neer dat de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vaststelt maar daarbij gevolg moet geven aan de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De eis van gewichtige redenen betekent dat niet

---

<sup>1</sup> Stb. 1992, 82. De wijziging van artikel 1638ee, lid 2 is tot stand gekomen door aanvaarding door de Tweede Kamer van een amendement Beijlen-Geerts, gevolgd door een subamendement Linschoten.

lichtvaardig kan worden gesteld dat de wensen van de werknemer niet gehonoreerd kunnen worden. Van gewichtige redenen zal bijvoorbeeld sprake zijn als de door de werknemer gewenste vakantie de gang van zaken in het bedrijf zo zou ontwrichten dat het belang van de werknemer daar niet tegen opweegt. De werkgever moet deze redenen binnen twee weken schriftelijk meedelen aan de werknemer. Indien de werkgever daaraan niet voldoet, is de vakantie, conform de wensen van de werknemer, vastgesteld. De werkgever moet voorts de vakantie zo tijdig vast stellen dat de werknemer zijn vakantie kan voorbereiden. De werkgever is verplicht de schade te vergoeden die de werknemer lijdt wanneer de werkgever op grond van gewichtige redenen alsnog de toestemming voor een eenmaal vastgestelde vakantie intrekt. Tenslotte is de verplichting van de werkgever om aan een werknemer de overige vakantiedagen te verlenen (artikel 638 lid 6) herzien. Wanneer deze overige vakantiedagen worden aangewend om zorgverplichtingen na te komen, is het vaak niet nodig om hele of halve dagen vakantie op te nemen. In verband daarmee wordt voorgesteld dat de «overige» vakantiedagen ook in uren mogen worden opgenomen.

#### Afkopen van vakantieaanspraken (artikel 640)

Voorgesteld wordt om het voor de bovenwettelijke dagen mogelijk te maken om vakantiedagen af te kopen door het verbod op afkoop van vakantiedagen te beperken tot de minimumrechten. De huidige wettelijke regeling (artikel 640) verbiedt het tussentijds afstand doen van vakantie-rechten in ruil voor schadevergoeding. Handhaving van het afkoopverbod voor de minimumvakantie leidt ertoe dat aan de beschermende functie van de minimumvakantie niet wordt getornd. De mogelijkheid van afkoop van bovenwettelijke vakantie-rechten bevordert het leveren van maatwerk voor op de wensen van de werknemer en de mogelijkheden van het bedrijf afgestemde vakantieafspraken. Bij de afspraken over de bestemming van afgekochte bovenwettelijke vakantie-rechten kan een koppeling worden gelegd met andere regelingen, zoals bijvoorbeeld pensioenregelingen.

#### Het verrekenen van vakantie-rechten bij verandering van werkgever (artikel 641)

In artikel 641 is thans bepaald dat de werknemer, bij verandering van werkkring, tegenover de nieuwe werkgever recht op onbetaald verlof heeft ter hoogte van de aanspraak die hij, in verband met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, bij zijn vorige werkgever heeft afgekocht. Deze regeling strekt ertoe te voorkomen dat de werknemer, op straffe van verval van zijn vakantie-rechten, aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst wordt gedwongen vakantie te nemen op een voor hem ongunstig tijdstip. Om te bevorderen dat de afkoopsom ook conform het doel – het opnemen van vakantie – kon worden aangewend diende daar, volgens de memorie van toelichting bij het voorstel voor een wettelijke regeling van vakantie met behoud van loon, een recht op verlof zonder behoud van loon bij de nieuwe werkgever tegenover te staan<sup>1</sup>. De voorgestelde regeling bevordert, ook door een verlenging van de verjaringstermijn, het sparen van vakantiedagen. Denkbaar is dat werknemers, meer dan thans het geval is, bij verandering van werkgever over grote verlofstuwmeren beschikken. Het is daarom gewenst de regeling met betrekking tot het recht op onbetaald verlof bij verandering van werkgever te herzien. In het bijzonder voor wat betreft de bovenwettelijke dagen gaat het erom de wensen van de werknemer af te wegen tegen de mogelijkheden van de nieuwe werkgever om daaraan tegemoet te komen. De voorgestelde regeling maakt het mogelijk, ten aanzien van de bij verandering van werkgever nog niet genoten vakantie-rechten, bij

---

<sup>1</sup> kamerstukken II, 1962/63, 7168, nr. 3, blz. 7.

schriftelijke overeenkomst ten nadele van de werknemer af te wijken van artikel 641. Als ondergrens wordt gesteld de minimumvakantieaanspraak. De regering volgt hiermee het voorstel van de Sociaal-Economische Raad.

De verjaring van vakantierechten (artikel 642)

De huidige verjaringstermijn voor rechtsvorderingen tot toekenning van vakantie bedraagt twee jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Voorgesteld wordt om de verjaringstermijn (voor zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantieaanspraken) te stellen op vijf jaar. Een verlenging van de verjaringstermijn van twee naar vijf jaar verruimt de mogelijkheden om verlof te sparen en schept meer ruimte voor werknemers om betaalde arbeid en zorgtaken, educatie of anderszins te kunnen combineren. Bovendien beperkt één verjaringstermijn voor wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten de administratieve lasten.

### **3. Ouderschapsverlof**

#### *3.1 Algemeen*

De Wet op het ouderschapsverlof beoogt om werknemers meer mogelijkheden te bieden om ouderschapstaken te combineren met betaalde arbeid. De behoefte bij ouders om deze combinatie te «beproeven» ontstaat op het moment dat men de zorg voor een kind krijgt. Zoals bij verschillende gelegenheden door de regering is aangegeven, kunnen verlofmogelijkheden een bijdrage leveren aan de mogelijkheden om werk en zorg beter te combineren. Het huidige regime – waarbij het verlofrecht is gekoppeld aan de «gebeurtenis» en geen relatie heeft met het aantal kinderen per gebeurtenis – doet geen recht aan de behoefte van de werknemer die de zorg voor meerdere kinderen tegelijkertijd krijgt zoals bij geboorte (erkenning) of adoptie. Een verruiming op dit punt van de Wet op het ouderschapsverlof past derhalve in het streven dat erop gericht is om een doelmatige variatie aan verlofmogelijkheden tot stand te brengen.

#### *3.2 Inhoud van de voorgestelde wijziging van de wettelijke regeling ouderschapsverlof*

Kring van rechthebbenden (geboorte, erkenning en adoptie)

Op grond van het voorgaande wordt voorgesteld om de uitbreiding van verlofaanspraken in de eerste plaats toe te kennen aan de werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot de kinderen. Dit zijn de moeder en de vader van de kinderen die staande het huwelijk zijn geboren, de vader die de kinderen heeft erkend en de adoptieouder vanaf het moment dat de adoptieprocedure is afgerond.

Adoptieouders die meerdere kinderen tegelijk gaan verzorgen staan voor een opgave die zich in zwaarte niet onderscheidt van de geboorte van een meerling. In beide gevallen gaat het om de komst van kinderen in een gezin, een gebeurtenis die om een (nieuwe) afstemming van arbeid en zorg vraagt. De uitbreiding van het recht op ouderschapsverlof dient derhalve ook te gelden ingeval van adoptie van meerdere kinderen tegelijk.

Om dezelfde reden dient de onderhavige uitbreiding van de verlofaanspraak ook van toepassing te zijn op werknemers die de verzorging van meer dan één kind tegelijkertijd op zich hebben genomen met het oogmerk om deze kinderen te adopteren. Ook in dat geval kan het zowel gaan om kinderen van gelijke als om kinderen van verschillende leeftijd die op hetzelfde moment tot het huishouden van de werknemer zijn gaan



behoren. Het betreft hier de aspirant-adoptieouders en hun kinderen, ten aanzien van wie de adoptieprocedure nog niet is afgerond (en er nog geen familierechtelijke betrekkingen zijn), maar die al wel de verzorging van de kinderen op zich hebben genomen. Juist in die eerste fase – de hechtingsfase – bestaat behoefte aan verlof, zoals onlangs nog door het kabinet in een brief aan de Tweede Kamer is verwoord<sup>1</sup>. Voorkomen moet worden dat aspirant-adoptieouders in geval van adoptie van meerdere kinderen tegelijk in deze eerste periode geen aanspraak op deze uitbreiding van het verlof zouden kunnen doen gelden. Voor wat betreft het moment waarop voor de aspirant-adoptieouders de aanspraak op ouderschapsverlof ontstaat, geldt de huidige regeling, namelijk: dat de kinderen blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres wonen als de werknemer en de werknemer duurzaam de verzorging en opvoeding van die kinderen als eigen kind op zich heeft genomen. Voorts is de voorwaarde gesteld dat de werknemer het oogmerk moet hebben om de kinderen te adopteren. Dit oogmerk onderscheidt de aspirant-adoptieouders van de pleegouders en van werknemers, die door te gaan samenwonen met een partner die meerdere kinderen heeft, eveneens de zorg voor meerdere kinderen op zich hebben genomen. Desgevraagd kan de werkgever van de werknemer verlangen zijn «oogmerk om te adopteren» te staven. De werknemer kan hieraan voldoen door in geval van adoptie van een buitenlands kind afschrift van een beginseltoestemming van het Ministerie van Justitie vergezeld van een afschrift van een vergunning tot verblijf over te leggen. Ingeval van adoptie van een Nederlands kind is een verklaring van de Raad voor de Kinderbescherming waaruit de plaatsing van de kinderen bij de werknemer met het oog op adoptie blijkt, geïndiceerd.

#### Tweemaal een aanspraak op ouderschapsverlof

Voorgesteld wordt om de aanspraak op verlof – voor wat betreft het aantal verlofuren – niet langer te koppelen aan de gebeurtenis, maar aan het aantal kinderen met een maximum van twee, per gebeurtenis. Ingeval de werknemer tegelijkertijd de zorg op zich neemt van meer dan twee kinderen – bijvoorbeeld: bij de geboorte van een drieling of als de werknemer tegelijkertijd drie kinderen onder de acht jaar adopteert – blijft de verlofaanspraak beperkt tot twee keer de in artikel 644 lid 3 neergelegde aanspraak op ouderschapsverlof. Bij een dienstverband van bijvoorbeeld 32 uur per week, bedraagt de omvang van het ouderschapsverlof – in geval van meer dan een kind tegelijkertijd – ten hoogste, twee keer (de arbeidsduur per week over een periode van dertien weken) oftewel:  $2 \times (32 \times 13) = 832$  uur.

Het gaat om twee afzonderlijke aanspraken. Voor elke verlofaanspraak afzonderlijk geldt derhalve de huidige regeling met betrekking tot melding, opname enz (artikel 644 lid 4 BW). De werknemer kan twee maal, totdat het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt, beslissen op welk moment het ouderschapsverlof wordt opgenomen. De werknemer kan derhalve ervoor kiezen om een verlofaanspraak aansluitend op het bevallingsverlof op te nemen en de tweede aanspraak in een later stadium. Ook is het mogelijk de twee verlofaanspraken aaneensluitend op te nemen.

Werknemers die hun recht op ouderschapsverlof hebben genoten onder het oude artikel 644, en zodoende één keer ouderschapsverlof hebben genoten op grond van de geboorte, erkenning en/of adoptie van meerdere kinderen tegelijk, hebben onder de nieuwe regeling nog één aanspraak op ouderschapsverlof. Dit is het gevolg van de onmiddellijke werking van de regeling. Om iedere onduidelijkheid op dit punt uit te sluiten is terzake een afzonderlijke overgangsbepaling opgenomen (zie artikel V). Werknemers die hun recht op ouderschapsverlof nog niet geldend hebben gemaakt,

---

<sup>1</sup> kamerstukken II, 1996/97, 24 332, nr. 11.

kunnen een beroep doen op de uitbreiding van de verlofregeling. Vanzelfsprekend is dat werknemers die op het tijdstip van inwerking-treding van de wet daadwerkelijk genieten van hun recht op ouderschaps-verlof eveneens recht hebben op nog een keer verlof, dit behoeft niet expliciet te worden geregeld. In alle gevallen geldt uiteraard dat men aan de in de leden 1 tot en met 3 van artikel 644 gestelde voorwaarden moet voldoen.

#### Overige aanpassingen

Het wetsvoorstel bevat eveneens een aantal redactionele aanpassingen van de wettelijke regeling ouderschapsverlof. Voor een deel behelst dat nakoming van toezeggingen die zijn gedaan bij de behandeling van het wetsvoorstel houdende wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof in de Eerste Kamer<sup>1</sup>.

Een ander punt is dat de huidige tekst van art 644 lid 1 en lid 10 mogelijk tot het misverstand zou kunnen leiden dat bij CAO dan wel bij regeling door of namens een bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken van de in lid 1 omschreven kring van rechthebbenden. Dit nu is uiteraard niet de bedoeling. Om iedere onduidelijkheid op dit punt uit te sluiten, is de tekst van lid 10 hierop aangepast.

#### 3.3 De bedrijfseffecten

De regeling levert extra ouderschapsverlofrechten op voor werknemers die door één gebeurtenis (geboorte, erkenning of adoptie) de zorg voor meerdere kinderen tegelijk verkrijgen.

Per jaar worden ca. 3150 meerlingen geboren en gaat het bij adoptie in ruim 100 gevallen om een adoptie van meerdere kinderen tegelijk<sup>2</sup>. Dit levert dus zowel voor 3250 vaders als voor 3250 moeders extra (potentiële) ouderschapsverlofrechten op. Rekening houdende met het feit dat niet al deze ouders werknemers zijn, leidt het verruimen van de verlof-aanspraken van werknemers die door geboorte of adoptie door één gebeurtenis in betrekking komen te staan tot meerdere kinderen, tot maximaal 4250 extra potentiële verlofgangers. Potentieel, aangezien niet bekend is of de werknemer daadwerkelijk gebruik maakt van zijn verlofaanspraak<sup>3</sup>.

Dit betekent voor de betrokken bedrijven/instellingen – overeenkomstig de geraamde effecten zoals berekend in verband met de recente aanpassing van de wettelijke regeling ouderschapsverlof<sup>4</sup> – een stijging van het bedrag dat niet aan arbeidskosten hoeft te worden uitgegeven. Hiertegenover staan kosten die werkgevers moeten maken voor vervangende arbeidskrachten, kosten in verband met werving en selectie, inwerken, administratie, incidentele beloningen etc. Anders dan bij de recente aanpassing van de wettelijke regeling ouderschapsverlof is het percentage vervanging van verlofgangers wellicht wat hoger (bijv. 50% i.p.v. 38%). Immers, niet uitgesloten is dat werknemers geneigd zullen zijn de verlofperiodes kort op elkaar te laten volgen. Voor de werkgever kan een betrekkelijk korte opeenvolging van 2 verlofperiodes het interessanter maken extern een vervanger aan te trekken. Abstraherend van eventuele productieverliezen, zal een aanvullend recht op ouderschapsverlof in geval van «meerlingen» per saldo geen negatieve consequenties hebben voor de betrokken bedrijven.

<sup>1</sup> kamerstukken I, 1996/97, 24 869, nr. 192b en Handelingen EK, 1996/97.

<sup>2</sup> Over 1994 zijn de volgende gegevens bekend:

3143 meerlingen en 1055 adopties waarvan in 115 gevallen om meerdere kinderen tegelijk (CBS, Statistisch Jaarboek 1996, blz. 70).

<sup>3</sup> In de periode 1994–1996 namen gemiddeld 19% van de werknemers ouderschapsverlof op, bron: CBS - enquête beroepsbevolking.

<sup>4</sup> kamerstukken II, 1996/97, 24 869, nr. 3, paragraaf 5.

## **ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**

### **Artikel I, onderdeel A**

In het nieuwe lid 6 wordt voor bovenwettelijke dagen afwijking bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 5 ten nadele van de werknemer mogelijk gemaakt.

### **Artikel I, onderdelen B en C**

In deze onderdelen worden de artikelen 636 en 637 BW op elkaar afgestemd.

Op grond van het huidige artikel 636 kunnen ziektedagen en dagen waarop wegens andere in de artikelen 629b en 635 genoemde redenen geen arbeid wordt verricht, slechts met instemming van de werknemer worden aangemerkt als vakantiedagen. Ingevolge het huidige artikel 637 kan bij schriftelijke overeenkomst ten aanzien van ziektedagen worden bepaald dat zij als vakantiedagen worden aangemerkt, zij het dat de werknemer ten minste recht houdt op de minimumvakantie. Op ziektedagen zijn derhalve zowel artikel 636 als artikel 637 van toepassing.

Voorgesteld wordt de artikelen 636 en 637 zodanig in elkaar te schuiven dat hetgeen nu in artikel 637 ten aanzien van ziektedagen is bepaald ook voor dagen waarop de werknemer wegens een andere in de artikelen 629b en 635 genoemde reden heeft verzuimd gaat gelden. Dit leidt tot de mogelijkheid om bij schriftelijke overeenkomst overeen te komen dat zowel ziektedagen als dagen waarop wegens andere in de artikelen 629b en 635 genoemde redenen wordt verzuimd, worden aangemerkt als vakantiedagen. Dit kan echter niet zo ver gaan dat de werknemer minder vakantie overhoudt dan de minimumvakantie, bedoeld in artikel 634.

### **Artikel I, onderdeel D**

In dit onderdeel wordt de regeling van de vaststelling van de vakantie gewijzigd.

Het eerste lid, dat de werkgever verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen de minimumvakantie op te nemen, is van belang voor de zogenaamde recuperatiefunctie van de vakantie. Voorkomen moet worden dat de werknemer gedurende langere tijd geen vakantie opneemt of daarvan wordt weerhouden door de werkgever.

Het tweede lid wijzigt de zeggenschap over het opnemen van de vakantie; de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld conform de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

Enerzijds vormt deze vaststellingsregeling een geringere belemmering voor de werknemer om verlof te sparen, anderzijds wordt rekening gehouden met het belang dat de werkgever kan hebben bij jaarlijkse opname door de werknemer van een deel van zijn vakantieaanspraken. De werkgever dient binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen omtrent het opnemen van vakantie schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, concrete gewichtige redenen, die zich daartegen verzetten, schriftelijk te melden. In het advies van de SER werd een redelijke termijn voorgesteld waarbinnen deze redenen kenbaar moeten worden gemaakt. Ter voorkoming van conflicten tussen de werkgever en werknemer over de vraag wat een redelijke termijn is, is gekozen voor een concrete termijn. Het feit dat op grond van het voorgestelde lid 2 de wensen van de werknemer bij de vaststelling van de vakantie in beginsel uitgangspunt zijn, leidt er toe dat de in het huidige tweede lid neergelegde waarborg, dat de werknemer in ieder geval gedurende twee opeenvolgende weken of tweemaal een week vakantie moet kunnen opnemen beperkt kan worden tot de situatie dat wegens gewichtige redenen de vakantie niet

conform zijn wensen kan worden vastgesteld (zie het voorgestelde lid 3). Ook het huidige lid 3 is overbodig geworden.

De in het huidige lid 1 op de werkgever neergelegde verplichting om de vakantie zo tijdig vast te stellen dat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen, is, zij het ongeclauseerd, opgenomen in het voorgestelde vierde lid.

De voorgestelde leden 5 tot en met 6 stemmen overeen met de huidige leden 4 tot en met 6, met dien verstande dat op grond van het voorgestelde lid 6 de resterende aanspraak behalve in dagen ook in uren kan worden verleend.

In het nieuwe lid 7 wordt voor bovenwettelijke dagen afwijking bij schriftelijke overeenkomst van de in lid 2 genoemde termijn van twee weken, ten nadele van de werknemer mogelijk gemaakt. Afwijking ten nadele van de werknemer houdt in dit geval een verlenging van de termijn van twee weken in.

#### **Artikel I, onderdeel E**

In een nieuw lid 2 van artikel 640 wordt ook ten aanzien van het verbod tot afkoop van vakantiedagen afwijking ten nadele van de werknemer bij schriftelijke overeenkomst mogelijk gemaakt voorzover het de bovenwettelijke vakantiedagen betreft.

#### *onderdeel F*

Op grond van het voorgestelde lid 4 kan van de in lid 3 op de nieuwe werkgever neergelegde verplichting de werknemer onbetaald verlof te verlenen gedurende het tijdvak waarop hij bij het einde van de vorige arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie had, worden afgeweken. Deze afwijking mag echter niet zo ver gaan dat de werknemer minder overhoudt dan de minimumvakantie of een, in verband met het beëindigen van de vorige arbeidsovereenkomst, evenredig deel daarvan. Dit brengt met zich mee dat indien de aanspraak, die de werknemer blijkens de in lid 2 bedoelde verklaring nog had, minder bedraagt dan de minimumvakantie of een evenredig deel daarvan, afwijking van lid 3 niet mogelijk is.

Anders dan in artikel 635 lid 6 het geval is, is bij de afwijking op grond van artikel 641 lid 4 niet van belang of het om de bovenwettelijke vakantieaanspraken gaat of niet. Bij verandering van werkgever zal immers de herkomst van de «meegenomen» vakantiedagen vaak niet te achterhalen zijn, bijvoorbeeld omdat de in lid 2 bedoelde verklaring geen onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen maakt. Het gaat er om dat het «wegcontracteren» van die dagen niet zo ver kan gaan dat de werknemer een aantal dagen overhoudt dat minder bedraagt dan het minimum aantal vakantiedagen of een evenredig deel daarvan.

#### **Artikel I, onderdeel G**

Terwille van de mogelijkheid om vakantiedagen te sparen en een verlofvoorraad op te bouwen, waaruit kan worden geput ten behoeve van zorgtaken, educatie, vakantie of anderszins, wordt de verjaringstermijn voor een rechtsvordering tot toekenning van vakantie voor zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantieaanspraken verlengd, en evenals de verjaringstermijn in het vermogensrecht voor rechtsvorderingen (artikel 307 Boek 3 BW) op vijf jaar gesteld.

## Artikel I, onderdeel H

In dit onderdeel wordt de in het huidige artikel 644 neergelegde regeling van het ouderschapsverlof in die zin gewijzigd dat daarin voor een aantal categorieën werknemers die met ingang van hetzelfde tijdstip voldoen aan de terzake van het recht op verlof gestelde voorwaarden, twee maal recht op ouderschapsverlof verleend. In de brief van 29 oktober 1997 van het kabinet aan de Tweede Kamer is op de beweegredenen voor de verdubbeling van het recht op ouderschapsverlof ingegaan.<sup>1</sup>

Voor de verdubbeling van de aanspraak op ouderschapsverlof komen op grond van de tweede volzin van lid 1 in de eerste plaats in aanmerking werknemers die met ingang van hetzelfde tijdstip in familierechtelijke betrekking komen te staan tot meer dan één kind, dat wil zeggen de ouders van de meerlingen die staande huwelijk zijn geboren, de vader die de kinderen tegelijk heeft erkend en de adoptieouders vanaf het moment dat de adoptieprocedure is afgerond.

Op grond van de tweede volzin van lid 2 bestaat er voor de aspirant-adoptie-ouders vanaf het moment dat de kinderen op hetzelfde adres wonen twee maal recht op verlof. Voor werknemers die anders dan in het kader van adoptie blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres wonen met meerdere kinderen en duurzaam de verzorging en opvoeding van die kinderen op zich hebben genomen, verandert er niets: zij hebben recht op verlof ten aanzien van één van die kinderen (lid 2, derde volzin).

Wij wijzen er op dat het om twee afzonderlijke aanspraken op ouderschapsverlof gaat, hetgeen er toe leidt dat het verlof in twee perioden kan worden opgenomen. Voorts gelden de overige in artikel 644 opgenomen bepalingen voor elke aanspraak afzonderlijk, zoals de melding en de praktische uitwerking van het verlof.

De derde volzin van het huidige lid 1 heeft een plaats gekregen in het nieuwe lid 3.

In de memorie van antwoord aan de Eerste Kamer met betrekking tot het wetsvoorstel tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof (Kamerstukken I, 1996–1997, 24 869 nr. 192b) hebben wij toegezegd een verschrijving in het (huidige) tweede lid te herstellen en het (huidige) derde lid scherper te formuleren. De in artikel I, onderdeel H, onder 2 en 3 voorgestelde wijzigingen strekken hiertoe.

In lid 10 is het driekwartdwingend karakter van het huidige lid 1 (zie de voorgestelde leden 1 tot en met 3) beperkt tot de regel dat geen recht op verlof bestaat over tijdvakken gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt (lid 3). Hierdoor staat ondubbelzinnig vast dat ingevolge artikel 645 (zie artikel I, onderdeel I) niet ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken van de in de leden 1 en 2 omschreven kring van rechthebbenden. Voor een nadere toelichting verwijzen wij naar het algemeen deel van deze memorie. Ook de in die leden geregelde verdubbeling van het verlof waarop de werknemer recht heeft indien hij met ingang van hetzelfde tijdstip ten aanzien van meer dan één kind aan de terzake van het recht op verlof gestelde voorwaarden voldoet, is in die zin dwingendrechtelijk van aard dat daarvan niet ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken.

Voorts is bij de behandeling van het hierboven genoemde wetsvoorstel 24 869 in de Eerste Kamer toegezegd bij een volgende gelegenheid van wetgeving de formulering van het driekwartdwingend karakter van de regeling nog eens goed te bezien. Naar aanleiding hiervan achten wij het wenselijk dat uit de wettekst duidelijk blijkt dat het bij de in lid 10 bedoelde afwijking bij CAO of bij regeling door of namens een daartoe

<sup>1</sup> kamerstukken II, 1997/98, 25 725, nr. 1.

bevoegd bestuursorgaan slechts gaat om een voor de werknemer nadelige afwijking. Dit is in dit lid tot uitdrukking gebracht.

#### **Artikel I, onderdeel I**

In artikel 645 hoeft niet, zoals in het huidige artikel het geval is, te worden aangegeven van welke onderdelen van artikel 644 niet ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken. Artikel 645 verwijst naar de bij de afzonderlijke artikelen toegestane afwijkingen. In lid 10 van artikel 644 worden de onderdelen vermeld waarvan bij CAO of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken. Van de overige onderdelen kan derhalve op grond van artikel 645 ten nadele van de werknemer in het geheel niet worden afgeweken. Voorgesteld wordt in artikel 645 niet meer te verwijzen naar de specifieke onderdelen van artikel 644.

#### **Artikel II**

Op deze overgangsbepaling is in het algemeen deel ingegaan (zie par. 2.2.). Deze bepaling geeft aan CAO-partners een termijn van drie jaar om CAO-bepalingen aan de nieuwe situatie aan te passen.

#### **Artikel III**

De nieuwe nummering van de leden van artikel 644 maakt aanpassing van de verwijzing naar enkele van deze leden in de artikelen II en III van de Wet op het ouderschapsverlof noodzakelijk.

#### **Artikel IV**

In dit artikel wordt artikel I van het onderhavige wetsvoorstel aangepast aan de ingevolge artikel XV van de wet Flexibiliteit en zekerheid (Stb.1998, 300) aangebrachte wijziging van artikel 644.

#### **Artikel V**

Deze overgangsbepaling is toegelicht in paragraaf 3.2 van het algemeen deel van deze memorie.

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

De Minister van Justitie,  
W. Sorgdrager

De Minister van Binnenlandse Zaken,  
H. F. Dijkstal