

Vergaderjaar 1998–1999

**26 079**

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

**Nr. 5**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 25 februari 1999

#### **1. Inleiding**

Met belangstelling hebben ondergetekenden kennis genomen van het verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Voor zover het gaat over de aanpassing van de wettelijke bepalingen omtrent vakantie strekt het wetsvoorstel ertoe te bevorderen dat vakantierechten op een effectievere wijze kunnen worden gebruikt teneinde arbeid en zorgtaken beter te combineren, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de primaire functie van vakantie: het weer op verhaal komen na een langdurige periode van arbeid. Het doet ondergetekenden genoegen dat vrijwel alle fracties dit uitgangspunt konden delen. Eveneens hebben zij met instemming kennis genomen van de brede steun voor de in het wetsvoorstel opgenomen wijziging van de wettelijke regeling van het ouderschapsverlof.

In het Regeerakkoord heeft de regering het voornemen kenbaar gemaakt om een Kaderwet arbeid en zorg tot stand te brengen. In het bestek van deze Kaderwet worden de bestaande wettelijke verlofregelingen op elkaar afgestemd en gebundeld. De leden van de VVD-, CDA, D66-, RPF- en GPV-fracties hebben in dit verband gevraagd hoe het onderhavige voorstel zich verhoudt tot de Kaderwet.

De nadere invulling van de in het Regeerakkoord aangekondigde Kaderwet Arbeid en Zorg komt aan de orde in een beleidsnota, die over enkele weken in discussie zal worden gebracht en aan de Tweede Kamer zal worden aangeboden. Met de voorbereiding van de Kaderwet is naar verwachting nog enige tijd gemoeid. De behandeling van het onderhavige voorstel behoeft daar niet op te wachten. Dit sluit niet uit dat de nieuwe regeling ook in het bestek van deze Kaderwet aan de orde kan komen. De aanpassing van de vakantiewetgeving dient ook andere doelen dan de bevordering van de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. Mede als gevolg van de flexibilisering van arbeid en arbeidspatronen en de toename van het aantal vakantiedagen is de visie op de functie van vakantiedagen veranderd: steeds meer worden vakantiedagen ervaren als een op geld waardeerbare arbeidsvoorwaarde die aangewend kan worden voor doelen als studieverlof, prepensionering etc. Een van de overwegingen die aan dit voorstel tot wijziging van de vakantiewetgeving ten

grondslag ligt, is dat de huidige wettelijke regeling de flexibiliteit ontbeert om aan deze ontwikkelingen voldoende ruimte te geven.

De leden van de fractie van de VVD vroegen in welke mate er sprake is van overlap met de initiatiefwetsvoorstellen Bijleveld-Schouten<sup>1</sup> en Rosenmöller<sup>2</sup>. Van een overlap met het initiatiefwetsvoorstel Rosenmöller is naar de mening van ondergetekenden geen sprake. Dit voorstel ziet immers op een zodanige aanpassing van de Arbeidstijdenwet dat daarmee deeltijdarbeid en differentiatie van de arbeidsduur bevorderd worden. Die overlap bestaat, zoals door de leden van de fractie van het CDA wordt opgemerkt, wel met het initiatiefwetsvoorstel Bijleveld-Schouten dat ook voorziet in een aanpassing van Boek 7 van het BW die in grote mate overeenkomt met het onderhavige voorstel. Ondergetekenden hebben dan ook met instemming kennis genomen van het besluit van de indiener van bedoeld initiatiefwetsvoorstel om bij nota van wijziging het onderdeel over de wijziging van de vakantiewetgeving te schrappen.

De leden van de fracties van CDA en GroenLinks vroegen hoe het wetsvoorstel zich verhoudt tot het voornemen van de regering om de bestaande wettelijke verlofregelingen op elkaar af te stemmen. Het wetsvoorstel beoogt een zodanige flexibilisering van de wettelijke vakantieregeling te bewerkstelligen dat beter tegemoet wordt gekomen aan wensen die samenhangen met flexibilisering van de arbeid en de afstemming van arbeid en zorgtaken. Bij de voorbereiding van de Kaderwet zal worden bezien of er, daar waar sprake is van bundeling en afstemming van verlofregelingen, nog aanleiding is om hierin ook de specifieke regeling van vakantie-rechten mee te nemen.

De leden van de fractie van GroenLinks vroegen of het mogelijk is het «sabbatsverlof» in het kader van de Wet financiering loopbaanonderbreking en het opnemen van opgespaarde vakantietegoeden gecombineerd in te zetten.

Vooropgesteld zij dat in het kader van de Wet financiering loopbaanonderbreking alleen verlof kan worden opgenomen in verband met zorg en educatie. Om tijdens de verlofperiode over een toereikend inkomen te beschikken zal vaak een beroep op aanvullende inkomensbronnen nodig blijken. De mogelijkheid van afkoop van vakantiedagen kan een extra financieringsbron opleveren. In zoverre kan de vraag van de hier aan het woord zijnde leden bevestigend worden beantwoord.

De leden van de fractie van GroenLinks vroegen wanneer de Tweede Kamer het voorstel voor de Kaderwet arbeid en zorg tegemoet kan zien. De nadere invulling van de Kaderwet arbeid en zorg alsmede het te volgen tijdspad komen aan de orde in de hiervoor genoemde beleidsnota die, zoals gezegd, binnen enkele weken aan de Tweede Kamer zal worden aangeboden.

De leden van de fractie van de VVD misten in de toelichting een overzicht van de huidige regelingen, de oorspronkelijke voornemens tot wijziging daarvan, het SER-advies en de nu voorgestelde wijzigingen. Bovendien vroegen zij aan te geven welke onderdelen wel en welke onderdelen niet gericht zijn op het vergroten van de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren en welke andere (goede) redenen er zijn om de vakantie-regeling te wijzigen.

Voor wat betreft de bestaande wettelijke regeling, het aan de SER voorgelegde voorstel tot wijziging alsmede het advies van de raad terzake, zij kortheidshalve verwezen naar de publicatie Wijziging van de vakantiewetgeving 97/04 van de raad. Kort samengevat beoogde het voor advies aan de SER voorgelegde voorstel enerzijds ruimte te bieden aan

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1997/98, 26 009, nr. 2.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 1997/98, 25 902, nrs. 1 en 2.

wensen ten aanzien van educatief verlof, vervroegde pensionering, zorgtaken etc. en anderzijds waarborgen te creëren dat aan de arbeidsbeschermende functie van de vakantie­regeling optimaal tegemoet zou worden gekomen. Aan deze uitgangspunten werd in dit voorstel gestalte gegeven door het dwingendrechtelijk regime te handhaven voor de in artikel 634 lid 1 voorziene aanspraak op minimum­vakantie (arbeids­beschermende functie) en de regeling van de zogenaamde boven­wettelijke dagen aan sociale partners over te laten. Dit impliceerde dat in de voor advies voorgelegde regeling het verbod tot het afkopen van bovenwettelijke vakantie­rechten beperkt bleef tot de in artikel 634 lid 1 voorziene minimum­vakantie en het recht op onbetaald verlof bij veran­dering van werkgever (artikel 641 lid 3) beperkt bleef tot de met de vorige werkgever verrekende minimum­vakantie. Voorts werd een gedifferen­tiëerde verjaringstermijn van de rechtsvordering tot toekenning van vakantie voorgesteld: 2 jaar voor de minimum­vakantie en 5 jaar – de termijn uit het algemeen vermogensrecht – voor bovenwettelijke aanspraken. Om vakantie­dagen beter te kunnen inzetten in geval van plotseling opkomende zorgtaken werd voorgesteld om artikel 638 lid 6 zo te wijzigen dat de resterende vakantie­rechten ook in eenheden van minimaal 1 uur konden worden verleend.

Met dit laatste voorstel, dat ook in het wets­voorstel is opgenomen, stemde de SER in<sup>1</sup>. Hoewel de SER de uitgangspunten van de advies­aanvraag onderschreef, koos de raad, voor wat betreft het rechts­karakter van de wettelijke regeling en de verjaring­regeling, voor een andere uitwerking. Hierop zal bij de beantwoording van de specifieke vragen terzake nader worden ingegaan.

De wijzigingen die met name gericht zijn op de uitbreiding van de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren betreffen de al eerder genoemde wijziging van artikel 638 lid 6, de aanpassing van de verjaring­regeling en, in het algemeen het opnemen van de mogelijkheid om ten aanzien van bovenwettelijke vakantie­dagen bij schriftelijke overeenkomst op onderdelen af te wijken van de wet. Tenslotte leidt de verbetering van de positie van de werknemer in de nieuwe vast­stelling­regeling ertoe dat beter rekening kan worden gehouden met diens zorgtaken.

## **2. Vakantie**

### *2.1 Wettelijk minimum en bovenwettelijke vakantie­aanspraak*

De leden van de PvdA-fractie vroegen zich af of het ontbreken van een wettelijke regeling van de bovenwettelijke vakantie­dagen de rechtspositie van de individuele werknemer niet bijzonder kwetsbaar maakt. Zij vroegen de regering om een verduidelijking van de in de memorie van toelichting gegeven uitleg om geen gehoor te geven aan het SER-advies terzake. Allereerst zij opgemerkt dat de wettelijke vakantie­regeling, zoals aangepast in de onderhavige voorstellen, ook van toepassing is op de bovenwettelijke vakantie­aanspraken. Uit het verslag maken onder­gete­kenden op dat bij de meeste van de aan het woord zijnde fracties hierover mogelijk onduidelijkheid bestaat. Herhaald zij dat de regering het standpunt van de SER, dat het ontbreken van een zodanige regeling voor de bovenwettelijke dagen voor met name werknemers een ongewenste toestand van rechtsonzekerheid zou scheppen, in dit voorstel heeft overgenomen.

Ten aanzien van deze bovenwettelijke aanspraken zal de nieuwe regeling op onderdelen niet dwingend zijn. Gedurende de eerste drie jaar na inwerking­tre­ding van de wet is voor wat betreft de bovenwettelijke vakantie­rechten die bij CAO dan wel publiekrechtelijke regeling overeen zijn gekomen, de vakantie­regeling van driekwart-dwingend recht. Daarna bestaat de mogelijkheid om ook door middel van schriftelijke afspraken op individueel niveau van het wettelijk regime af te wijken.

---

<sup>1</sup> Wijziging van de vakantie­wetgeving, 97/04.

De in dit verband door de leden van de CDA-fractie gestelde vraag of het juist is dat de keuze van de regering in plaats van de door de SER voorgestelde regeling geen materiële afwijking van het SER-advies beoogt, kan bevestigend worden beantwoord. De in artikel II opgenomen overgangsregeling van drie jaar volgt het SER-model; afwijking van de wettelijke regeling is alleen bij CAO of publiekrechtelijke regeling mogelijk indien de bovenwettelijke aanspraken hun oorsprong vinden in een CAO of publiekrechtelijke regeling; zijn zij gebaseerd op een individuele overeenkomst dan mag bij (andere) schriftelijke overeenkomst worden afgeweken. Na ommekomst van deze drie jaar is de regeling voor alle bovenwettelijke vakantieaanspraken semi-dwingendrechtelijk van aard. Deze constructie beoogt het probleem dat de SER heeft met het loslaten van het dwingendrechtelijk regime – namelijk dat zulks de op het moment van inwerkingtreding reeds bestaande CAO-onderhandelingsresultaten zou aantasten en derhalve tot rechtsonzekerheid zou leiden – op te lossen. De bezwaren van de regering om het SER-model niet alleen in de overgangssituatie van 3 jaar maar ook daarna structureel toe te passen liggen, zoals hiervoor reeds is betoogd, niet op het inhoudelijke vlak, maar richten zich tegen de vormgeving van dat model. Naast de bestaande vormen van dwingend recht zou alsdan in de titel over de arbeidsovereenkomst blijvend een nieuwe tussenvorm (tussen semi-dwingend en driekwart-dwingend recht) worden geïntroduceerd, terwijl het hier in feite gaat om een oplossing te bieden voor de problematiek die ontstaat bij de overgang naar een nieuwe wettelijke regeling van de vakantie. Een dergelijke verbijzondering in de gradaties in het systeem van dwingend recht op dit terrein werkt bovendien onnodig complicerend en beperkt de door de regering voorgestane mogelijkheid van maatwerk op ondernemingsniveau.

Met bovenstaande uitleg is de door de leden van de CDA-fractie verzochte nadere toelichting op de keuze van de regering eveneens gegeven.

De leden van de CDA-fractie vroegen de regering om een reactie op het door FNV, CNV en MHP in hun commentaar aangevoerde bezwaar dat de onderhavige regeling de vakbeweging in een nadelige onderhandelingspositie brengt. Ook vroegen de leden van de fracties van RPF en GPV of de onderhandelingspositie van werknemers niet wordt verzwakt nu verworven vakantierechten bij nieuwe CAO-onderhandelingen worden betrokken. In dit verband vroegen de leden van de fractie van D66 de regering in te gaan op de stelling van FNV, CNV en MHP dat zonder uitdrukkelijke van toepassingverklaring van het wettelijk regime in de CAO aan de door de CAO toegekende bovenwettelijke vakantierechten bij individuele overeenkomst afbreuk kan worden gedaan.

Aan hetgeen hiervoor is opgemerkt, waarmee reeds ten dele is ingegaan op deze bezwaren, kan nog het volgende worden toegevoegd. De onderhavige regeling stelt werkgevers en werknemers in voldoende mate in de gelegenheid om ten aanzien van de bovenwettelijke vakantie op CAO-niveau afspraken te maken over de toepasselijkheid van de wettelijke regeling.

Met het voorgestelde overgangsregime kan ook voor wat betreft het thans geldende, bij CAO toegekende, bovenwettelijke vakantierecht aan werknemers adequate bescherming worden geboden. Door de mogelijkheid van heroverweging van de thans bestaande collectieve afspraken in het licht van de nieuwe geldende vakantieregeling wordt afzwakking van de rechtspositie van de individuele werknemer voorkomen. Hierbij wordt er nogmaals op gewezen dat de (nieuwe) afspraken op CAO-niveau over de toepasselijkheid van de wettelijke regeling niet opzij kunnen worden gezet door individuele afspraken. Immers, ingevolge de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst zijn met de CAO strijdige bedingen nietig.

Uit de opmerkingen van de leden van de SGP-fractie begrijpen ondergetekenden dat zij wensten dat nader wordt ingegaan op het door de SER gegeven advies terzake van de bovenwettelijke vakantiedagen en de argumenten daarvoor. Verwezen zij naar het hierboven gegeven antwoord op de door de leden van de PvdA-fractie gestelde vragen. Daarnaast willen zij nog het volgende opmerken.

Een versoepeling van het dwingendrechtelijk regime van de vakantie-regeling, als door de regering voorgesteld, heeft als uitgangspunt het bieden van meer flexibiliteit aan werkgever en werknemer om terzake afspraken te maken overeenkomstig hun beider behoeften. De wenselijkheid meer maatwerk op ondernemingsniveau tot stand te brengen wordt door de SER onderschreven. De regering deelt de opvatting van de SER dat, wanneer straks onderhandeld moet worden over de bovenwettelijke dagen, op individueel niveau voldoende evenwicht tussen partijen kan ontbreken, hetgeen consequenties kan hebben voor met name de rechtspositie van werknemers. Juist daarom heeft zij – anders dan de leden van de fracties van D66 en GroenLinks menen – er niet voor gekozen om af te zien van een wettelijke regeling voor de bovenwettelijke dagen. Voor wat betreft het voorgestelde overgangsregime ten aanzien van reeds bestaande bovenwettelijke afspraken wordt gedurende drie jaar in feite het SER-model gevolgd. Voor nieuw te maken afspraken ten aanzien van rechten die hun oorsprong vinden in de CAO bestaat er geen reden om afwijking van de wettelijke regeling alleen bij CAO toe te staan; bij het maken van die afspraken heeft men met de nieuwe regeling immers rekening te houden. Bovendien zou dit de in titel 7.10 van het BW gevolgde systematiek met betrekking tot het dwingend karakter van de bepalingen onnodig doorbreken.

Ook na heroverweging van hun standpunt, waarom de leden van de fractie van GroenLinks verzochten, blijven ondergetekenden dan ook van oordeel dat het advies van de SER in dat opzicht niet moet worden gevolgd.

Wat betreft de door de leden van de fractie van GroenLinks voorgestane verlenging van de overgangsperiode menen ondergetekenden dat een termijn van drie jaar voldoende is om sociale partners in de gelegenheid te stellen om met elkaar te onderhandelen over de mate van toepassing van de herziene vakantieregeling op de reeds verkregen bovenwettelijke rechten. Verwacht mag worden dat de vakbonden in staat zijn op gelijkwaardige wijze met de werkgeversorganisatie te onderhandelen en dat de bereidheid om mee te werken aan het maken van (nieuwe) afspraken terzake bij beiden aanwezig is. Beide partijen hebben er belang bij met het oog op goede arbeidsverhoudingen en een doelmatige bedrijfsvoering hun wensen op dit punt zorgvuldig op elkaar af te stemmen. Daarvan uitgaande wordt een overgangstermijn van drie jaar als redelijk ervaren.

De leden van de fracties van RPF en GPV vroegen of het niveau van de minimumvakantie niet om herziening vraagt en welke criteria worden gehanteerd om te bepalen of dit minimumniveau nog altijd bij de tijd is. De functie van de minimumvakantie is het bieden van de mogelijkheid aan de werknemer om na een periode van arbeid weer op verhaal te komen: de zogenaamde recuperatiefunctie. Harde criteria om de omvang van deze minimumvakantie vast te stellen zijn niet voorhanden. Bij de invoering van de wettelijke regeling van de vakantie in 1966 is rekening gehouden met hetgeen in collectieve regelingen terzake was overeengekomen. Dit geldt ook voor de aanpassingen van de omvang van de minimumvakantie in 1971 en 1988. Voor de bepaling van de omvang van de minimumvakantie is dan ook de opvatting die daaromtrent bij sociale partners leeft een belangrijk richtsnoer. Bij de behandeling van de adviesaanvraag in de SER is niet gebleken dat sociale partners een

verhoging van de minimumvakantie wenselijk achten. Een ander richtsnoer vormen de internationale verplichtingen. In het bijzonder betreft dit de in Richtlijn R93/104/EG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 23 november 1993 (artikel 7) voorziene minimumvakantie van vier weken<sup>1</sup>. Aan deze verplichtingen voldoet de thans in artikel 634 lid 1 opgenomen minimumvakantie. Ondergetekenden zien dan ook geen aanleiding om tot een aanpassing van het niveau van de minimumvakantie over te gaan.

Naar aanleiding van een desbetreffende vraag van de leden van de SGP-fractie merken wij op dat artikel 635, lid 1, onderdeel a weliswaar overbodig is geworden voor de Nederlandse werknemers maar nog toepassing kan vinden ingeval buitenlandse werknemers worden opgeroepen om in hun eigen land hun dienstplicht te vervullen. Onder dienstplichtige in de zin van artikel 635 dient ook de buitenlandse dienstplichtige begrepen te worden. Bij wet van 11 september 1991<sup>2</sup> is de ontslagbescherming van dienstplichtigen uitgebreid tot buitenlandse dienstplichtigen; daarbij is het toenmalige artikel 1638dd (nu artikel 635) redactioneel hieraan aangepast.

## *2.2 Ziekte-dagen en vakantie-dagen*

De leden van de PvdA-fractie merkten op dat het nieuwe artikel 637 een veel grotere reikwijdte krijgt met als gevolg dat ook met betrekking tot andere oorzaken van verzuim dan ziekte met instemming van de werknemer kan worden overeengekomen dat (gedeelten van) deze dagen als vakantie-dagen kunnen worden aangemerkt. Zij vroegen of er een bewuste keuze is gemaakt voor deze grotere reikwijdte. Voorts vroegen zij of de regering de opvatting van deze leden deelt dat de huidige regeling wordt uitgehold door deze wijziging. Tevens vroegen deze leden waarom deze ingrijpende wijziging niet aan de SER voor advies is voorgelegd. Ook de leden van de fracties van CDA, de RPF en het GPV vroegen om een nadere motivering van het ineenschuiven van de artikelen 636 en 637 en stelden de reikwijdte van het voorgestelde artikel 637 aan de orde. De leden van de fractie van GroenLinks wezen de voorgestelde ineenschuiving van de artikelen 636 en 637 van de hand. Het huidige artikel 637 heeft uitsluitend betrekking op ziekte-dagen en bepaalt dat bij schriftelijke overeenkomst kan worden overeengekomen dat deze dagen of gedeelten daarvan als vakantie-dagen kunnen worden aangemerkt. Als ondergrens stelt het huidige artikel 637 dat de werknemer tenminste recht houdt op het wettelijk minimum aantal vakantie-dagen, als vastgelegd in artikel 634.

Op een aantal belangrijke punten verschilt het huidige artikel 637 van het huidige artikel 636, terwijl er tevens sprake is van een overlapping. Zo worden in artikel 636, naast ziekte ook andere redenen voor het niet verrichten van de bedongen arbeid genoemd. Ook bevat artikel 636 geen ondergrens. Met andere woorden ook vakantie-dagen die tot het wettelijk minimum behoren kunnen verrekend worden indien de werknemer vanwege een van de redenen die in de artikelen 629b en 635 worden genoemd de overeengekomen arbeid niet verricht. Tenslotte stelt artikel 636 niet de eis van schriftelijke overeenkomst, maar staat toe dat verlof in verband met in de artikelen 629b en 635 genoemde redenen met instemming van de werknemer als vakantie-dagen kan worden aangemerkt.

De voorwaarden, die het huidige artikel 637 stelt aan het aanmerken van ziekteverlof als vakantie – schriftelijke overeenkomst en minimumgrens – zijn overgenomen in het gewijzigde artikel 637 van het onderhavige wetsvoorstel. Bovendien is het artikel tevens van toepassing verklaard op de in het huidige artikel 636 genoemde redenen van verzuim, zoals bedoeld in de artikelen 629b en 635. De reikwijdte van het, in het

---

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

<sup>2</sup> Stb. 1991, 473.

onderhavige wetsvoorstel, voorgestelde artikel 637 is derhalve niet groter dan die van de huidige artikelen 636 en 637 tezamen. Het voorgaande maakt duidelijk dat het hier een ineenschuiven van twee bepalingen betreft; van een uitholling van de in de huidige artikelen 636 en 637 opgenomen regeling is dan ook geen sprake. Op de thans bij nota van wijziging voorgestelde aanpassing van artikel 637, dat zwangerschaps- en bevallingsverlof, zoals bedoeld in artikel 635 lid 2, niet langer meer in mindering kan worden gebracht op het vakantietegoed, wordt verderop in deze nota ingegaan.

De leden van de CDA-fractie vroegen of overwogen is om in artikel 637 de bepaling inzake de vakantie-aanspraken bij ziekte tijdens de vakantie aan te passen.

Het voorgestelde artikel 637 heeft geen betrekking op ziekte tijdens een vastgestelde vakantie maar maakt het onder bepaalde voorwaarden mogelijk dagen waarop de overeengekomen arbeid niet is verricht wegens een van de in de artikelen 629b en 635 genoemde redenen als vakantiedagen aan te merken. In afdeling 3 «vakantie en verlof» komt geen regeling meer voor terzake van ziekte tijdens vakantie.

Met betrekking tot de door de CDA-fractie gesignaleerde onduidelijkheid ten aanzien van ziekte tijdens vakantie merken ondergetekenden nog het volgende op.

Sedert de Wet van 28 februari 1992<sup>1</sup> bevat de regeling van het arbeidsovereenkomstenrecht geen voorziening meer voor de situatie dat ziektedagen samenvallen met vakantiedagen.

Het amendement Beylen-Geerts gevolgd door een subamendement Linschoten<sup>2</sup> heeft geleid tot het vervallen van de regeling inzake ziekte tijdens vakantie. Deze regeling werd vervangen door de bepaling die thans is opgenomen in artikel 637 (mogelijkheid om ziektedagen als vakantiedagen aan te merken). Deze laatste kwestie is echter een andere dan de regeling inzake ziekte tijdens vakantie.

De leden van de D66-fractie waren van mening dat ziektedagen niet als vakantiedagen moeten worden aangemerkt. Ziekte als vakantie laten tellen is in strijd met het doel van het wetsvoorstel om meer mogelijkheden te scheppen om arbeid met bijvoorbeeld zorg te combineren. De als gevolg van het amendement Beylen-Geerts tot stand gekomen regeling werd beschouwd als een stimulans om het ziekteverzuim terug te dringen. Het amendement sluit aan bij de «nadere aanbeveling inzake bestrijding van het ziekteverzuim» van de Stichting van de Arbeid van 8 november 1991, waarin is afgesproken dat centrale werkgevers- en werknemersorganisaties CAO-partijen oproepen om nadrukkelijk aandacht te besteden aan het inbouwen van arbeidsvoorwaardelijke stimulansen ter terugdringing van het ziekteverzuim. Het met het huidige artikel 637 beoogde doel (beperking van het ziekteverzuim) onderschrijven wij nog steeds en heeft naar onze mening niet aan waarde ingeboet. In het advies van de SER (onderdeel 7.3) is aan de problematiek van ziekte tijdens een vastgestelde vakantie aandacht besteed. De SER heeft te kennen gegeven hierop later nog terug te komen, waarbij de raad aantekende dat sedert het vervallen van deze regeling zich wijzigingen in de wetgeving hebben voorgedaan, zoals de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte<sup>3</sup>. Wij wachten de nadere reactie van de SER gaarne af.

De vraag van de leden van de CDA-fractie of het calamiteitenverlof op grond van artikel 629b bij voorafgaande schriftelijke overeenkomst in mindering kan worden gebracht op het vakantietegoed kan bevestigend worden beantwoord. Volgens de huidige regeling van artikel 636 kan het zogenaamde calamiteitenverlof met instemming van de werknemer in mindering op het vakantietegoed worden gebracht. Zoals hiervoor al is

<sup>1</sup> Wet terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume (Stb 1992, 82).

<sup>2</sup> Kamerstukken II 1991/92, 22 228, nrs. 26 en 28.

<sup>3</sup> Stb. 1998, 134.

gesteld wordt in de voorgestelde regeling de mogelijkheid om calamiteitenverlof in mindering op het vakantietegoed te brengen beperkt tot de bovenwettelijke vakantiedagen. De vraag van de leden van de CDA-fractie naar de verhouding van deze regeling met de voornemens van de regering met betrekking tot de uitbreiding van het calamiteitenverlof zal in de hiervoor al genoemde Beleidsnota arbeid en zorg aan de orde komen. In de voorgestelde regeling zal het mogelijk zijn de zogenaamde resterende vakantiedagen ook in eenheden van een uur op te nemen. Zo al schriftelijk is overeengekomen om het verzuim in verband met de uitoefening van het kiesrecht in mindering te brengen op het vakantietegoed dan hoeft dit niet, zoals de leden van de CDA-fractie vroegen, in halve of hele dagen.

Op grond van het huidige artikel 636 is het mogelijk om verlof in verband met de uitoefening van het actief kiesrecht in mindering te brengen op het vakantietegoed indien de werknemer daarmee instemt. Het voorgestelde artikel 637 staat dit alleen toe ten aanzien van de bovenwettelijke vakantiedagen. Wij delen dan ook niet de bezorgdheid van de leden van de fracties van de RPF en het GPV dat met de nieuwe regeling voor de burgers een extra drempel wordt opgeworpen om naar de stembus te gaan.

De leden van de fractie van het CDA vroegen of is overwogen om de in artikel 635 lid 4 opgenomen regeling bij de herziening te betrekken. In navolging van het commentaar van FNV/CNV/MHP merken de leden van de fracties van het CDA en GroenLinks op dat de bestaande regeling aan reïntegratie en het aanvaarden van een nieuwe werkplek in de weg staat. Het voorstel, dat het toenmalige kabinet voor advies aan de SER heeft voorgelegd, beoogde een aanpassing van de vakantiewetgeving in verband met ontwikkelingen op het gebied van arbeid en arbeidspatronen. Een aanpassing van artikel 635 lid 4 maakte daarvan geen deel uit. Hoewel in de adviesaanvraag aan de SER de mogelijkheid werd geboden ook buiten dit kader voorstellen te formuleren, heeft de raad geen aanleiding gezien om over artikel 635 lid 4 te adviseren.

De leden van de D66-fractie vroegen in te gaan op het in mindering brengen van wettelijk verlof op vakantierechten. Zij vroegen of de huidige redactie van artikel 636 op een dwaling berust, zoals FNV/CNV/MHP stellen.

Is het juist dat het nieuwe artikel 637 het mogelijk maakt dat naast ziektedagen ook zwangerschapsverlof of bijvoorbeeld het bijwonen van een vakbondsvergadering afgaan van het bovenwettelijk vakantietegoed, zo vroegen deze leden.

Ondergetekenden wijzen erop dat in het advies van de SER inzake titel 7.10 van het nieuw Burgerlijk Wetboek<sup>1</sup> ook aandacht is besteed aan artikel 636. Het aan de SER voorgelegde artikel 636 beoogde geen materiële wijziging ten opzichte van het toen geldende artikel 1638 ee, eerste lid. De raad adviseerde de werkingssfeer van dit artikel uit te breiden door de zinsnede «mogen niet als vakantiedagen worden aangemerkt» te vervangen door «kunnen slechts met instemming van de werknemer door de werkgever aangemerkt worden als vakantie». Het toenmalige kabinet heeft dit advies overgenomen.

De leden van de fractie van D66 vroegen of het nieuwe artikel 637 het mogelijk maakt dat naast ziektedagen ook zwangerschapsverlof of het bijwonen van een vakbondsvergadering af gaan van het bovenwettelijke vakantietegoed. De leden van de fracties van de RPF en het GPV vroegen of door de mogelijkheid om bovenwettelijke vakantiedagen weg te

---

<sup>1</sup> SER-publicatie nr. 91/20.



strepen tegen zwangerschapsverlof er geen sprake is van ongelijke behandeling.

Verzuim in verband met zwangerschapsverlof of het bijwonen van een vakbondsvergadering kan, zoals de regeling nu luidt respectievelijk in het wetsvoorstel wordt voorgesteld, in mindering worden gebracht op het vakantietegoed. Dit is echter niet een nieuw element van de regeling, maar is ook al mogelijk volgens het thans geldende artikel 636. Nieuw is wel dat deze afspraak schriftelijk moet zijn overeengekomen en dat het wettelijk minimum aantal vakantiedagen onverlet blijft.

Ten aanzien van de al reeds bestaande mogelijkheid om zwangerschapsverlof in mindering te brengen op het vakantietegoed zij erop gewezen dat het huidige artikel 636 spreekt over « (.) arbeid niet verricht wegens een van de redenen bedoeld in artikel 629b en artikel 635 (.) ». Artikel 635 lid 2 handelt over de situatie waarin de vrouwelijke werknemer in verband met haar bevalling recht heeft op ziekengeld. De huidige zowel als de voorgestelde regeling maken het mogelijk dat, ondanks het feit dat de werkgever geen loon behoeft door te betalen – de werknemer ontvangt immers ziekengeld – deze toch met de werknemer kan overeenkomen dat het zwangerschapsverlof in mindering kan worden gebracht op het vakantietegoed. Wij achten het voortbestaan van deze situatie bij nader inzien echter niet gewenst mede met het oog op de gelijke behandeling. Bij nota van wijziging wordt het voorgestelde artikel 637 zo aangepast dat zwangerschapsverlof niet langer meer onder deze regeling valt.

De leden van de fracties van GPV en RPF vroegen of de regering het gewenst vindt dat, vanwege hoge werkdruk of andere met de werksituatie samenhangende factoren, bovenwettelijke dagen pas tijdens ziekte kunnen worden opgenomen of tegen een zwangerschapsverlof kunnen worden weggestreept.

Vooropgesteld moet worden dat het wetsvoorstel geen verplichting inhoudt om, zoals de voornoemde vraag suggereert, bovenwettelijke vakantiedagen te compenseren met de in artikel 636 bedoelde dagen indien wegens hoge werkdruk of andere omstandigheden deze vakantiedagen niet kunnen worden opgenomen. De verlenging van de verjaringstermijn leidt ertoe dat vakantie-rechten – en ook de bovenwettelijke – langer kunnen worden opgespaard. Voorts kan het voorgestelde artikel 637 alleen maar toepassing vinden indien partijen deze compensatie schriftelijk zijn overeengekomen. De werknemer behoeft zich echter nimmer gedwongen te voelen zijn bovenwettelijke vakantie-aanspraken te gebruiken voor de in artikel 637 aangegeven bestemming. Verwezen zij voorts naar hetgeen terzake in het voorafgaande is opgemerkt.

De leden van de RPF en de GPV-fractie vroegen wat precies onder het minimum wordt verstaan in artikel 637. Hoort daarbij ook de opgespaarde minimumvakantie van de jaren daarvoor, zo vroegen deze leden.

Met «minimum» wordt bedoeld het in artikel 634 lid 1 omschreven minimum van vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, een overeenkomstige tijd. Voor de berekening van dit minimum is niet relevant of het gaat om wettelijke of bovenwettelijke dagen dan wel om uit voorafgaande jaren opgespaarde vakantiedagen of vakantiedagen die in het lopende jaar zijn verkregen. Met andere woorden de «oorsprong» van de vakantiedagen doet niet terzake voor de berekening van het in artikel 634 lid 1 omschreven minimum. Vakantiedagen die in een bepaald jaar als minimumvakantie konden worden aangemerkt verliezen die kwalificatie wanneer deze dagen door de werknemer niet worden opgenomen in het jaar waarin het recht hierop is ontstaan en worden toegevoegd aan het vakantietegoed voor een volgend jaar. Alsdan wordt als bovenwettelijk aangemerkt het verschil tussen het totale vakantietegoed en het in artikel 634 lid 1 omschreven minimum.

### 2.3 Vaststellen en opnemen van vakantieperioden

De leden van de fractie van de PvdA vroegen een nadere toelichting op het begrip «gewichtige redenen». De leden van de fracties van de VVD en D66 vroegen dit aan de hand van voorbeelden te verduidelijken.

Van «gewichtige redenen» is sprake wanneer het inwilligen van een verzoek om vakantie tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering leidt. De gevolgen van de verstoring van de bedrijfsvoering zullen steeds moeten worden afgewogen tegen de gevolgen die het niet inwilligen van het verzoek om vakantie voor de werknemer heeft. Men kan hierbij bijvoorbeeld denken aan de situatie waarbij, in een seizoenbedrijf, werknemers hun vakantie willen opnemen tijdens de seizoenspiek of de situatie waarbij, in een klein bedrijf, het bedrijf gesloten zou moeten worden omdat niet in vervanging kan worden voorzien. Wil er sprake zijn van gewichtige redenen dan zal, bij een afweging van belangen, het belang van de werkgever om het verzoek om vakantie af te wijzen zo zwaar moeten zijn dat het belang van de werknemer daarvoor redelijkerwijs moet wijken.

Wij delen de mening van de leden van de fractie van de PvdA dat het van groot belang is dat de werknemer een aaneengesloten vakantie van tenminste twee weken kan opnemen om na een periode van arbeid weer op verhaal te komen. De huidige regeling biedt in artikel 638 lid 2 de werkgever de mogelijkheid om, indien de bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt dan wel de werknemer dit wenst, de vakantie op zodanige wijze te verlenen dat de werknemer gedurende twee maal een week geen arbeid hoeft te verrichten. Het SER-advies<sup>1</sup> is op dit onderdeel niet geheel duidelijk. Enerzijds wordt in punt 2 voorgesteld om de werknemer ten minste in de gelegenheid te stellen ieder jaar desverlangd twee opeenvolgende weken of twee maal een week vakantie te nemen. Anderzijds biedt punt 3 van de door de SER voorgestelde regeling de werkgever de mogelijkheid om een verzoek van de werknemer niet in te willigen wanneer hij zich kan beroepen op zodanige bedrijfsbelangen dat de wensen van de werknemer daarvoor redelijkerwijs moeten wijken. Onduidelijk is of met dit voorstel is bedoeld dat de werkgever met een beroep op bedrijfsbelangen ook kan afwijken van de wens van de werknemer om twee opeenvolgende weken of twee maal een week vakantie op te nemen.

Ondergetekenden vinden dat een beperking van de aaneengesloten vakantie niet verder mag gaan dan twee maal een week. Daarom is op dit punt gekozen voor een voortzetting van de bestaande regeling. Deze houdt in dat de werkgever bij het vaststellen van de vakantie, met een beroep op bedrijfsbelangen, een vakantie van twee maal een week kan vaststellen. Uiteraard is een vakantie van twee maal een week mogelijk als de werknemer dit wenst. Dit vloeit voort uit het in artikel 638 lid 2 neergelegde uitgangspunt dat vaststelling van de vakantie geschiedt conform de wensen van de werknemer.

De vraag van de leden van de fractie van GroenLinks waarom het SER-advies op het punt van de minimum aaneengesloten vakantie niet is gevolgd is in het antwoord op de vraag van de leden van de fractie van de PvdA behandeld.

De leden van de fracties van de PvdA en het CDA vroegen waarom IAO-verdrag 132 nog niet door Nederland is geratificeerd en wanneer Nederland voornemens is dat te doen. Ondergetekenden zijn van mening dat zowel de bestaande als de voorgestelde wettelijke regeling van de vakantie op zijn minst gelijkwaardig is aan hetgeen terzake in IAO-verdrag 132 is bepaald. Desalniettemin bevat genoemd verdrag een tweetal bepalingen die aan ratificering in de weg staan. In de eerste plaats betreft dit de in artikel 7 lid 2 van het verdrag opgenomen verplichting om het loon over de aaneengesloten vakantie vooraf te betalen. Deze bepaling is

---

<sup>1</sup> SER publicatie 97/04, Wijziging van de vakantiewetgeving.

opgenomen om zeker te stellen dat de werknemer tijdens zijn aaneengesloten vakantie over inkomen kan beschikken. In de Nederlandse situatie wordt in dit inkomen voorzien door betaling van vakantiebijslag (in de Lid-Staten van de IAO is de betaling van vakantiebijslag nog geen gemeengoed). Voorts gaat het om de regeling inzake het vervallen van vakantierechten, waarbij op de werknemer de verplichting wordt gelegd om de aaneengesloten vakantie op te nemen binnen een jaar en de overige dagen binnen 18 maanden na het einde van het jaar waarin de aanspraak op deze vakantie is ontstaan (artikel 9 van het verdrag). De bestaande, noch de voorgestelde wettelijke regeling bevatten bepalingen waarin op de werknemer een verplichting wordt gelegd om de vakantiedagen op te nemen. In het Nederlandse stelsel zet de regeling met betrekking tot het verjaren van rechtsvorderingen in verband met aanspraken op vakantie (artikel 642) werknemers aan om tijdig de vakantiedagen op te nemen. De in het onderhavige wetsvoorstel opgenomen verruiming van de verjaringstermijn tot 5 jaar vormt een essentieel onderdeel van de wijzigingen die nodig zijn in verband met flexibilisering van arbeid en arbeidspatronen. Herziening van het voorstel op dit onderdeel ter wille van een ratificatie van het IAO-verdrag zou ten koste gaan van de met het wetsvoorstel beoogde flexibiliteit. Mede gelet op het feit dat het hier een uit 1970 daterend verdrag betreft achten wij, vanwege de twee hiervoor genoemde onderwerpen, ratificatie niet opportuun.

Voor het antwoord op de vraag van de leden van de fractie van de VVD over een minimumvakantie van twee aaneengesloten weken, zij verwezen naar hetgeen hierboven in antwoord op een vraag van de leden van de fractie van de PvdA is opgemerkt.

De leden van de fractie van D66 merkten op dat de schade die werknemers lijden, wanneer de werkgever met een beroep op gewichtige redenen het tijdvak van een eenmaal vastgestelde vakantie wijzigt, niet alleen in financiële termen is uit te drukken. Dit geldt, volgens deze leden, in het bijzonder wanneer het tijdvak bewust is gekozen om vrij te zijn wanneer de school of kinderopvang gesloten zijn. Ondergetekenden delen ter zake de mening van de hier aan het woord zijnde leden. Wij wijzen erop dat de werkgever, wanneer hij het verzoek van de werknemer afwijst, gewichtige redenen moet aanvoeren. De werkgever zal zijn belang moeten afwegen tegen het belang van de werknemer waarbij ook diens belang om de vakantieperiode af te stemmen op schoolvakanties en kinderopvangmogelijkheden gewicht in de schaal zal leggen. Overigens tekenen wij aan dat de in het wetsvoorstel terzake opgenomen bepaling geen materiële wijziging inhoudt ten opzichte van de bestaande regeling, evenmin als de door de SER voorgestelde vaststellingsregeling.

Ondergetekenden hebben begrip voor de opvatting van de leden van de fractie van GroenLinks dat , wanneer arbeids- en zorgtaken op elkaar moeten worden afgestemd, een aaneengesloten vakantie van twee weken te krap kan zijn. De voorgestelde vaststellingsregeling biedt de werknemer de mogelijkheid om een aaneengesloten vakantie van meer dan twee weken voor te stellen. Wanneer de werkgever het voorstel van een werknemer voor een vakantie van meer dan twee aaneengesloten weken afwijst, dan zal hij daarvoor gewichtige redenen moeten aanvoeren. Dit houdt een aanzienlijke verbetering van de positie van de werknemer in.

De leden van de fractie van D66 vroegen wat verstaan moet worden onder «overige». Het begrip «resterende» in artikel 638 lid 1 ziet op alle vakantiedagen, de wettelijke en de bovenwettelijke.

## 2.4 Afkopen van vakantierechten

Ondergetekenden delen de mening van de leden van de fractie van de PvdA dat het vakantierecht uit twee componenten bestaat, het recht op vakantie en het recht op doorbetaling van loon gedurende de vakantie. In artikel 641, dat betrekking heeft op de aanspraak op vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst, komt dit tot uitdrukking. De loondoorbetalingscomponent wordt dan geëffectueerd, terwijl de vakantieaanspraak in geval van een nieuwe arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever geldend kan worden gemaakt. De schriftelijke afspraken die volgens het nieuwe vierde lid van artikel 641 kunnen worden gemaakt hebben alleen betrekking op vakantie zonder behoud van loon. Voor het overige blijft de regeling ongewijzigd.

Ondergetekenden zijn van mening dat bij het afkopen van vakantierechten tijdens de arbeidsovereenkomst op grond van het nieuwe artikel 640 lid 2 het volledige vakantierecht wordt geëffectueerd. Artikel 640 lid 2 gaat er van uit dat afkoop plaatsvindt tegen schadevergoeding. Dit brengt met zich mee dat, zoals ook de leden van de fractie van D66 menen, de afkoop van het volledige vakantierecht ook een geldelijke compensatie voor het opgeven van het recht op vakantie zou kunnen inhouden.

De leden van de fractie van GroenLinks vonden het introduceren van een mogelijkheid om bovenwettelijke vakantiedagen af te kopen niet in overeenstemming met de achterliggende gedachte van het wetsvoorstel om arbeid en zorg beter te kunnen combineren en vroegen de regering om een nadere toelichting.

De voorgestelde afkoopmogelijkheid tijdens de arbeidsovereenkomst moet gezien worden in relatie tot de flexibiliseringsdoelstelling die mede aan het onderhavige wetsvoorstel ten grondslag ligt. De groei van het aantal vakantiedagen heeft ertoe geleid dat het recht op vakantie steeds meer wordt ervaren als een op geld waardeerbare arbeidsvoorwaarde. Het opnemen van een (beperkte) afkoopmogelijkheid gedurende de arbeidsovereenkomst verdraagt zich daarmee. Ondergetekenden zijn van mening dat, hoewel de afkoopmogelijkheid, zoals ook de SER in zijn advies<sup>1</sup> stelt, op zich geen directe relatie heeft met het sparen van verlof voor bijvoorbeeld scholing of zorgtaken, dit aspect in verloffregelingen kan worden ingebracht te meer als partijen afspreken dat voor afgekochte dagen een aanspraak op onbetaald verlof ontstaat. Ondergetekenden willen in dit verband wijzen op het voornemen van het kabinet een verloffspaarregeling in te voeren waarbij elk jaar maximaal 10 % van het brutoloon mag worden gespaard onder toepassing van de zogenaamde omkeerregeling, dat wil zeggen dat heffing van loonbelasting en sociale premies pas bij uitkering plaatsvindt. Om, naast loon, overwerkvergoeding en de afkoopsom van ADV-dagen, ook de loonbetalingscomponent tijdens vakantiedagen in deze regeling in te kunnen brengen is introductie van een afkoopmogelijkheid, zoals in het wetsvoorstel voorzien, gewenst.

De leden van de PvdA-fractie vroegen of is voorzien in een regeling met betrekking tot door werknemers opgespaarde verlofdagen bij faillissement van de werkgever.

In het advies van de SER over de wijziging van de vakantiewetgeving<sup>2</sup> wordt hierop ingegaan. De SER wijst erop dat aan het einde van een arbeidsovereenkomst de aanspraak op toekenning van vakantie met behoud van loon wordt omgezet in een aanspraak op een uitkering in geld (artikel 641). In geval van faillissement kan de werknemer deze aanspraak op een uitkering in geld geldend maken ten aanzien van de bedrijfsvereniging (artikel 61 van de Werkloosheidswet). De raad meent dat uitbreiding van deze regeling niet wenselijk is, aangezien dit te zeer zou ingrijpen in de afwikkeling van het faillissement en de positie van de

<sup>1</sup> SER-publicatie nr. 97/04, blz. 37.

<sup>2</sup> SER-publicatie nr. 97/04, onderdeel 7.5, vakantierechten en faillissement.

andere schuldeisers. Voorts wijst de raad erop dat er andere mogelijkheden zijn om het risico van de werknemers te beperken, bijvoorbeeld het onderbrengen van de vakantie-aanspraken en de daarbij behorende beloning in een apart fonds

### *2.5 Verjaring van vakantierechten*

De in het wetsvoorstel opgenomen regeling ter zake van de vaststelling van de vakantie biedt aan werknemers een zodanige verbetering van hun positie dat werknemers, in beginsel, voldoende vakantie kunnen opnemen om na een periode van arbeid weer op verhaal te komen. Ondergetekenden vinden een verlenging van de verjaringstermijn dan ook verantwoord. De vrees van de leden van de fracties van GroenLinks, het GPV en de RPF, dat werknemers te veel dagen zullen opsparen en te weinig vakantiedagen zullen opnemen, delen zij niet. Evenmin onderschrijven zij de mening van de leden van de fracties van het GPV en de RPF dat het beter ware de verjaringstermijn van wettelijke vakantierechten ongewijzigd te laten.

De verlenging van de verjaringstermijn beoogt immers het sparen van verlof te bevorderen waardoor werknemers in staat worden gesteld voor langere termijn verlof op te nemen.

## **3. Ouderschapsverlof**

### *3.2 Kring van rechthebbenden*

Ondergetekenden hebben met genoegen geconstateerd dat vrijwel alle fracties op hoofdlijnen konden instemmen met het voornemen om de Wet op het ouderschapsverlof te wijzigen in verband met meerlingen.

Naar aanleiding van de opmerking van de leden van de fractie van D66 over de kring van rechthebbenden merken wij voor de goede orde op dat op grond van het huidige artikel 644, lid 1 ook nu al adoptieouders tot de kring van rechthebbenden behoren. Indien de adoptieprocedure nog niet is afgerond hebben zij recht op ouderschapsverlof vanaf het moment dat zij op hetzelfde adres wonen als het kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich hebben genomen. Nadat de adoptieprocedure is afgerond staan zij in familierechtelijke betrekking tot het kind en hebben zij uit dien hoofde recht op ouderschapsverlof.

### *3.3 Tweemaal aanspraak op ouderschapsverlof*

Mede gelet op de vragen van de leden van de CDA-fractie over de beperkte uitbreiding van het ouderschapsverlof wensen ondergetekenden te benadrukken dat met het voorliggende wetsvoorstel uitvoering wordt gegeven aan de brief van 29 oktober 1997 van het vorige kabinet aan de Tweede Kamer<sup>1</sup>. Gelet op het belang van de onderhavige wijziging van de wettelijke regeling ouderschapsverlof voor rechthebbenden, kiest de regering ervoor de behandeling van het wetsvoorstel voort te zetten. De wettelijke regeling ouderschapsverlof komt aan de orde in de in het Regeerakkoord aangekondigde Kaderwet Arbeid en Zorg. Hieromtrent zal over enkele weken een beleidsnota Arbeid en Zorg in discussie worden gebracht en aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

De leden van de fracties van de PvdA, CDA, D66, RPF, GPV en SGP vroegen de regering om een toelichting waarom zij besloten had om de extra aanspraak op verlof ingeval van meerlingen te maximeren op tweemaal verlof.

De thans voorgestelde wijziging is gebaseerd op een verzoek van de leden van de fracties van de PvdA en het CDA.<sup>2</sup> Zij hebben er op gewezen dat de combinatie van arbeid en zorg ingeval van een meerling méér investering

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

<sup>2</sup> Bij gelegenheid van de plenaire behandeling in de Tweede Kamer op 28 januari 1997 van de wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot ouderschapsverlof.

vraagt dan de zorg voor één kind. In de wetenschap dat het bepalen van de mate van extra zorg arbitrair is, vroegen zij de vorige regering om na te denken over extra verlof ingeval van een meerling. In de brief van de toenmalige ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Justitie aan de Tweede Kamer van 29 oktober 1997 (AV/RV97/1601)<sup>1</sup> is gereageerd op het verzoek van deze leden en is uiteengezet waarom ervoor is gekozen om de aanspraak op verlof niet langer te koppelen aan de gebeurtenis, maar aan het aantal kinderen. In deze brief is voorts aangegeven dat het niet wenselijk is om in geval van meerlingen de verlofomvang ongelimiteerd te relateren aan het aantal kinderen. Dit heeft ertoe geleid dat in het onderhavige wetsvoorstel de verlofaanspraak wordt gekoppeld aan het aantal kinderen met een maximum van twee.

Ondergetekenden zijn van mening dat genoemde argumenten nog steeds valide zijn en willen vasthouden aan de voorgestelde formule. Overigens is in 96% van de gevallen dat er sprake is van een meerling, sprake van een tweeling<sup>2</sup>. Hieruit volgt dat dit maximum voor het overgrote deel (namelijk 96%) van de betreffende werknemers leidt tot een verlofaanspraak die gelijk is aan het aantal kinderen.

De leden van de fractie van de PvdA vroegen nog of de regering overwogen had om de alleenstaande-of adoptieouder in aanmerking te laten komen voor een dubbel ouderschapsverlof. Ook deze leden zij gewezen op het feit dat met het voorliggende wetsvoorstel slechts wordt beoogd uitvoering te geven aan het hiervoor genoemde verzoek van de Tweede Kamer om extra verlof ingeval van een meerling.

De leden van de D66-fractie vroegen wat wordt verstaan onder «op hetzelfde moment». Gaat het dan om dezelfde dag/week of anderszins? In artikel 644 leden 1 en 2 wordt gesproken van «met ingang van hetzelfde tijdstip». Met deze zinsnede wordt tot uitdrukking gebracht dat een werknemer «gelijktijdig», met andere woorden op dezelfde dag, met meer dan één kind familierechtelijke betrekkingen krijgt (bijv. door geboorte of erkenning) dan wel met het oog op adoptie «gelijktijdig» de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen.

Deze leden vroegen voorts waarom onderscheid is gemaakt tussen adoptiefouders en pleegouders. De uitbreiding van het recht op ouderschapsverlof heeft – in aansluiting bij het aan dit voorstel ten grondslag liggende verzoek van de Tweede Kamer – allereerst betrekking op de geboorte van een meerling. In het onderhavige wetsvoorstel is de uitbreiding van het ouderschapsverlof ook van toepassing op met geboorte vergelijkbare situaties waarbij werknemers in familierechtelijke betrekking komen te staan tot kinderen (erkenning en adoptie). In geval van pleegouderschap is hiervan geen sprake.

De leden van de fracties van de RPF en het GPV stelden vragen over de wijze van verlof opnemen door ouders van meerlingen. Zij vroegen de regering in te gaan op de suggestie om ouders de mogelijkheid te bieden het totaal aantal verlofuren van de twee aanspraken flexibel op te nemen. Zij gaven daarbij een voorbeeld waarbij de eerste verlofaanspraak slechts voor de helft werd genoten en de tweede verlofaanspraak vervolgens met het resterende deel van de eerste verlofaanspraak werd aangevuld. De leden van de fractie van het SGP wezen op de mogelijkheid voor ouders van meerlingen om de afzonderlijke aanspraken op ouderschapsverlof met een tussenpoos van bijvoorbeeld zes jaar op te nemen. Zij vroegen zich af of bij ouders die één kind tegelijk verzorgen niet in gelijke mate behoefte opgeld kan doen om het verlof met tussenpozen op te nemen.

---

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

<sup>2</sup> CBS, Statistisch Jaarboek 1996, blz. 70.

Ondergetekenden wijzen erop dat de mogelijkheid voor ouders van meerlingen om de verlofaanspraken te spreiden inherent is aan het feit dat het gaat om twee afzonderlijk aanspraken. In het voorliggende wetsvoorstel is verder geen wijziging aangebracht in de duur en de vorm van die aanspraak zelf. Een wijziging op dat onderdeel van de wettelijke regeling ouderschapsverlof was immers al gerealiseerd in de wet van 25 juni 1997 tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof (Staatsblad 1997 266), waardoor een flexibeler invulling en aanwending van ouderschapsverlof mogelijk is gemaakt. De wettelijke regeling ouderschapsverlof gaat ervan uit dat het verlof over een aaneengesloten periode wordt opgenomen. Dat betekent in beginsel dat als de verlofaanspraak niet in de volle omvang wordt genoten het restant vervalt. Het is daarbij de werkgever en werknemer uiteraard wel toegestaan om ten voordele van de werknemer af te spreken dat het restant op een later moment alsnog genoten kan worden. Overigens zal in 1999 opnieuw<sup>1</sup> een evaluatie plaatsvinden van de Wet op het ouderschapsverlof. Hierbij zal ook gekeken worden naar de effecten van de ingevoerde flexibilisering.

### *3.4 Overige opmerkingen*

Naar aanleiding van de vragen van de leden van de fractie van het CDA hoe het kabinet staat tegenover uitbreiding van het ouderschapsverlof en of het kabinet heeft overwogen om het ook bij ouderschapsverlof voor één kind mogelijk te maken in twee periodes het verlof op te nemen, wensen ondergetekenden te benadrukken dat met het voorliggende wetsvoorstel uitvoering wordt gegeven aan de brief van 29 oktober 1997 van het vorige kabinet aan de Tweede Kamer<sup>2</sup>. Ondergetekenden merken op dat het voor de hand ligt dat deze vragen aan de orde kunnen komen bij de uitwerking van de in het regeerakkoord aangekondigde voornemens inzake de Kaderwet Arbeid en Zorg. Het voorliggend wetsvoorstel hoeft echter niet te wachten op die nadere besluitvorming.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. E. Verstand-Bogaert

De Minister van Justitie,  
A. H. Korthals

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
A. Peper

---

<sup>1</sup> Ingevolge artikel III van de Wet op het ouderschapsverlof bestaat een wettelijk verplichting om ieder drie jaar de wettelijke regeling te evalueren en verslag te doen aan het parlement.

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