

Vergaderjaar 2003–2004

29 409

Wijziging van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren in verband met de toepasselijkheid van de Wet arbeid en zorg ten aanzien van rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

1. Algemeen

Op 1 december 2001 is de Wet arbeid en zorg (Stb. 567) in werking getreden. In deze wet worden voor de werknemers in de marktsector en de ambtenaren onder meer verschillende verlofvormen geregeld. De Wet arbeid en zorg is ook ten aanzien van rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding rechtstreeks van toepassing. Dit wetsvoorstel voorziet erin de noodzakelijke aanpassingen als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg aan te brengen in de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Wrra). Daarbij staat voorop dat de basis van de verlofaanspraken voor rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding, enkele uitzonderingen daargelaten (bijv. verlof tijdens ziekte), voortaan wordt gevormd door het bepaalde in de Wet arbeid en zorg. Zowel ten aanzien van verlofvormen die thans nog volledig in de Wrra worden geregeld (bijv. zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof) als ten aanzien van thans nog niet in de Wrra geregelde verlofvormen (bijv. adoptieverlof, kraamverlof) wordt de regeling in de Wrra beperkt tot aanvullingen op en afwijkingen van het in de Wet arbeid en zorg hierover bepaalde. Voor enkele verlofvormen die in de Wet arbeid en zorg ongeregeld zijn gelaten (bijv. verlof tijdens ziekte, buitengewoon verlof van lange duur) blijft de Wrra nog wel in een volledige regeling voorzien. Benadrukt wordt dat niet beoogd is in de Wrra ten nadele van de Wet arbeid en zorg af te wijken. Van de gelegenheid wordt gebruik gemaakt om in dit wetsvoorstel ook enkele omissies te herstellen.

De aan dit wetsvoorstel verbonden kosten worden opgevangen binnen de voor de sector Rechterlijke Macht beschikbare arbeidsvoorwaarden-gelden.

Het wetsvoorstel is voor advies gezonden aan de Hoge Raad, de Raad voor de rechtspraak, het College van procureurs-generaal en de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak (NVvR). De Raad voor de rechtspraak heeft met het wetsvoorstel ingestemd. De redactionele opmerkingen van de Hoge Raad zijn verwerkt.¹ Over de inhoud van dit wetsvoorstel is de in artikel 51 van de Wrra bedoelde overeenstemming met de Sectorcommissie rechterlijke macht bereikt.

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

2. Wet arbeid en zorg

Algemeen

De Wet arbeid en zorg beoogt een nieuw evenwicht tot stand te brengen tussen arbeid en zorg. Dat evenwicht is erop gericht de combinatie tussen arbeid en zorg beter mogelijk te maken en te bevorderen dat voor een ieder arbeidsparticipatie belangrijker wordt dan uitreden. Deze ontwikkeling onderstreept het belang dat door het kabinet wordt gehecht aan het bestaan van goede mogelijkheden om arbeid en zorg te kunnen combineren. De wet geldt zowel voor werknemers in de marktsector als voor het overheidspersoneel. Het is mede in verband met de arbeidsmarktpositie van de sector Rechterlijke Macht van belang dat mogelijkheden om arbeid en zorg gewaarborgd blijven, nu blijkt dat goede mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren aan die positie een positieve bijdrage kunnen leveren. In het licht van deze ontwikkelingen is op het gebied van arbeid en zorg een aantal maatregelen ingevoerd, waarmee recht wordt gedaan aan een nieuw evenwicht tussen de verantwoordelijkheid van de werkgever om een wezenlijke bijdrage te leveren aan de combinatie van arbeid en zorg en de verantwoordelijkheid van de (overheids)werknemer om een bewuste keuze te maken om in voorkomende situaties arbeid en zorg te combineren.

In de Wet arbeid en zorg, die rechtstreeks van toepassing is op de rechterlijke ambtenaren en de rechterlijke ambtenaren in opleiding, worden de volgende vormen van verlof geregeld:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- calamiteiten- en ander kort verzuimverlof;
- kraamverlof;
- kortdurend zorgverlof;
- ouderschapsverlof;
- adoptie- en pleegverlof.

Daarnaast bevat de Wet arbeid en zorg nadere regels over de mogelijkheid tot loopbaanonderbreking in verband met educatie of zorg.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

In artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg is het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof van de vrouwelijke werknemer geregeld. Dit verschilt inhoudelijk niet van het in het huidige artikel 36 van de Wvraa geregelde aanspraak op verlof. Op grond van artikel 3:7, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg heeft een vrouwelijke werknemer gedurende dit verlof aanspraak op een uitkering. Voorheen bestond gedurende dit verlof aanspraak op ziekengeld.

Calamiteiten-, ander kort verzuim- en kraamverlof

In artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg is geregeld dat de werknemer recht heeft op betaald verlof voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, indien sprake is van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, vervulling van een door de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting die niet in de vrije tijd kan worden vervuld of uitoefening van het actief kiesrecht (calamiteiten- en ander kort verzuimverlof). Van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden is in ieder geval sprake in geval van de bevalling van de echtgenote of partner of in geval van het overlijden en de lijkbezorging van bepaalde naasten. Daarnaast regelt artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg een recht op kraamverlof na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie ongehuwd wordt samengewoond. Het kraamverlof bedraagt (eenmalig) twee dagen. Ook tijdens dit verlof wordt de bezoldiging volledig door-

betaald. Doordat het recht op verlof bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont, komt het verlof ook toe aan de niet met de moeder samenwonende vader die het kind heeft erkend. De vader die het kind niet erkent en niet met de moeder samenwoont, heeft geen aanspraak op kraamverlof. Indien de werknemer gedurende een van de genoemde verloven recht heeft op een uitkering, wordt de bezoldiging ingevolge artikel 4:5 van de Wet arbeid en zorg verminderd met het bedrag van die uitkering.

Kortdurend zorgverlof

Artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg bevat een geclausuleerd recht op kortdurend zorgverlof. Dit verlof bedraagt ten hoogste tien dagen per jaar en is bedoeld om bij ziekte van thuiswonende kinderen, pleegkinderen of de partner de noodzakelijke zorg te kunnen verlenen. Onder inwonend kind wordt ook verstaan het kind dat de ene helft van de week bij de ene partner verblijft en de andere helft van de week bij de andere partner. De toevoeging van het element noodzaak heeft niet alleen betrekking op de verzorging als zodanig, maar ook op het gegeven dat de betrokken werknemer de verzorging moet verlenen. Dat betekent dat aan de eis van noodzakelijke verzorging niet wordt voldaan wanneer een ander dan die betrokkene die taak op zich kan nemen. Het verlof kan worden geweigerd indien sprake is van een zodanig zwaarwegend dienst- of bedrijfsbelang dat het belang van de werknemer daarvoor in redelijkheid moet wijken. Mede ten behoeve van deze belangenafweging is in artikel 5:3 voorgescreven dat bij de melding van het opnemen van verlof wordt opgegeven wat de reden voor het verlof, de omvang daarvan, de wijze waarop de rechterlijk ambtenaar het wil opnemen en de vermoedelijke duur ervan zijn. Gedurende het verlof bestaat recht op 70% van de bezoldiging (artikel 5:6). Deze inkomensvoorziening is getroffen omdat het ontbreken daarvan een belemmering zou kunnen vormen voor het gebruik van het zorgverlof.

Ouderschapsverlof

Artikel 6:1 van de Wet arbeid en zorg bevat een verruiming van de aanspraak op ouderschapsverlof ten opzichte van het ouderschapsverlof, zoals dat thans in artikel 37 van de Wvra is geregeld. In het huidige artikel 37 van de Wvra is het verlofrecht gekoppeld aan de gebeurtenis, ongeacht het aantal kinderen waartoe de rechterlijk ambtenaar of rechterlijk ambtenaar in opleiding tegelijkertijd in een familierechtelijke betrekking komt te staan. Ingevolge artikel 6:1 van de Wet arbeid en zorg bestaat voortaan voor ieder kind afzonderlijk recht op ouderschapsverlof, ongeacht of meerdere kinderen tegelijkertijd worden geboren, erkend of geadopteerd. De aanspraak geldt niet voor de opname van meerdere pleegkinderen tegelijkertijd. De verruiming van het ouderschapsverlof op dit punt past in het streven om een doelmatige variatie aan verlofmogelijkheden tot stand te brengen. Deze regeling doet recht aan de behoefte van degene die de zorg voor meerdere kinderen tegelijkertijd krijgt. Overigens bestaat de aanspraak op ouderschapsverlof per kind maar één keer, ongeacht het aantal werkgevers dat de ouder heeft in de eerste acht levensjaren van zijn kind (Handelingen I 2001/02, blz. 6–264).

Het aantal uren ouderschapsverlof waarop ten hoogste aanspraak bestaat bedraagt dertien maal de arbeidsduur per week. Uitgangspunt is dat het verlof gedurende een aaneengesloten periode van zes maanden wordt opgenomen, waarbij het aantal uren verlof per week ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week bedraagt. In afwijking hiervan kan worden verzocht om het verlof over een langere aaneengesloten periode uit te spreiden of om juist meer uren verlof per week op te nemen. Voortaan is het bovendien mogelijk om te verzoeken de periode van het ouder-

schapsverlof te splitsen in ten hoogste drie perioden, waarbij geldt dat iedere periode minstens een maand moet duren. Deze mogelijkheid komt tegemoet aan de behoeften van ouders. Zij kunnen het verlof daardoor immers opnemen op momenten die hen het beste schikken. Om een te grote versnippering te voorkomen, mag het verlof in ten hoogste drie perioden worden verdeeld. Een werknemer kan de perioden, waarin hij het verlof wenst op te nemen, voor aanvang van de eerste periode opgeven. Hij kan echter ook voorafgaand aan elk van die perioden het voornemen om het verlof op te nemen melden (vergelijk artikel 6:5, vierde lid). Overigens heeft degene die het ouderschapsverlof in perioden heeft opgedeeld en van werkgever verandert voordat het verlof volledig is genoten, jegens de nieuwe werkgever op grond van artikel 6:2, zesde lid, van de Wet arbeid en zorg aanspraak op het resterende deel van het verlof.

Adoptie- en pleegverlof

In artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg is een recht op adoptie- en pleegverlof geregeld. Dit verlof voorziet in een behoefte van de werknemer die een kind wil adopteren of een pleegkind in zijn gezin duurzaam opneemt, opvoedt en verzorgt. Bovendien levert dit verlof een bijdrage aan een goede gewenning van het kind in het gezin. Het recht op adoptie- of pleegverlof bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken en bestaat vanaf twee weken voordat het kind feitelijk ter adoptie wordt opgenomen of duurzaam wordt opgenomen in het gezin. Laatstbedoeld moment is gekozen omdat het doel van het verlof is ouders en kinderen de gelegenheid te bieden aan elkaar en de nieuwe situatie te wennen. Gelet op de verschillende vormen van adoptie vormt dit tijdstip ook het enige ijkpunt dat bruikbaar is voor de beoordeling of er een recht op verlof bestaat. Voor zover personen die een kind adopteren dat kind in het buitenland moeten ophalen, wordt als aanknopingspunt genomen het moment dat de ouders het kind feitelijk onder hun hoede krijgen (mogelijk al tijdens hun verblijf in het buitenland). Voor deze ouders betekent dit dat zij recht hebben op verlof nog voordat het kind in Nederland is aangekomen. Zij zullen dan ook door middel van andere documenten dan adoptiefouders die een kind in Nederland ter adoptie aannemen, aannemelijk moeten maken dat een kind ter adoptie zal worden aangenomen. Als document waaruit blijkt dat een kind in Nederland ter adoptie is opgenomen, geldt een verklaring van opnemingsinstelling in de gemeentelijke basisadministratie of een melding bij de vreemdelingenpolitie. De documenten waaruit kan blijken dat een werknemer in het land van herkomst de zorg voor het te adopteren kind op zich neemt, zijn in eerste instantie de machtiging voor voorlopig verblijf, verstrekt door de Nederlandse ambassade in het land waar de opnemingsinstelling zal plaatsvinden, of, indien een dergelijke verklaring niet hoeft te worden verstrekt, andere bescheiden waaruit blijkt dat de adoptie doorgang zal vinden, zoals een verklaring van de vergunninghouder (adoptie-instelling). Niet volstaan kan worden met een beginseltoestemming van de Minister van Justitie of een verklaring van de Raad voor de Kinderbescherming, waaruit blijkt dat de aanstaande adoptiefouders geschikt zijn om te adopteren. Dergelijke verklaringen hebben betrekking op een fase waarin nog niet aantoonbaar is dat ook daadwerkelijk een kind ter adoptie zal worden opgenomen.

Het verlof moet worden opgenomen binnen een periode van achttien weken, te rekenen vanaf twee weken voordat het kind ter adoptie wordt of is opgenomen. Met deze periode wordt de mogelijkheid geboden het adoptieverlof enigszins flexibel, afgestemd op de individuele omstandigheden, op te nemen. Bepalend is het moment waarop het kind aan de zorg van de adoptiefouders is overgedragen, ongeacht of dit in Nederland geschiedt of in het land van herkomst. Als het voornemen tot adoptie

ontstaat op het moment dat het kind al langer dan achttien weken in het gezin is opgenomen, kan geen aanspraak meer worden gemaakt op adoptieverlof. De eerste periode van binding, waaraan het recht op verlof is gekoppeld, is dan immers verstreken. Wanneer ter zake van een adoptieverzoek meer dan één kind ter adoptie wordt opgenomen, heeft de rechterlijk ambtenaar of rechterlijk ambtenaar in opleiding eenmaal aanspraak op verlof.

Loopbaanonderbreking

Hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg bevat een nadere regeling met betrekking tot de mogelijkheid tot loopbaanonderbreking ten behoeve van zorg of educatie. Deze mogelijkheid bestond reeds op grond van de Wet financiering loopbaanonderbreking. De inhoud van laatstgenoemde wet is overgeheveld naar de Wet arbeid en zorg. Benadrukt wordt dat in de Wet arbeid en zorg niet het verlof zelf wordt geregeld, maar (in hoofdzaak) de mogelijkheid van een financiële tegemoetkoming. De aanspraak op een tegemoetkoming bestaat bij de volgende verlofdoelen:

- zorg in brede zin (met inbegrip van palliatief verlof); of
- educatie, waarbij het mede gaat om activiteiten ter verbetering van de arbeidskwalificatie van werknemers.

Belangrijke voorwaarden om in aanmerking te komen voor een financiële tegemoetkoming zijn dat de werknemer (de verlofganger dus) vervangen wordt en dat die vervanging gebeurt door een uitkeringsgerechtigde. Deze voorwaarde geldt niet voor het palliatief verlof. Verwacht wordt overigens dat binnen de sector Rechterlijke Macht het vervangingsvereiste vanwege de specifieke beroeps- en benoemingsvereisten in de praktijk problematisch zal kunnen zijn. Verder is de minimumomvang van het verlof (met uitzondering van palliatief verlof) gesteld op twee maanden. In de Wrra worden thans geen aanvullende bepalingen over loopbaanonderbreking opgenomen. Wel wordt in artikel 39 een grondslag voor langdurig buitengewoon verlof gehandhaafd.

3. Uitwerking in de Wrra

Vanwege het feit dat de Wet arbeid en zorg voortaan ook voor rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding de basis van de verlofaanspraken vormt, zal de Wrra, in plaats van de huidige verlofregeling, alleen nog bepalingen bevatten die hetgeen in de Wet arbeid en zorg met betrekking tot verlof is geregeld aanvullen of daarvan afwijken. Alleen in die gevallen, waarin de Wrra thans een verlofaanspraak bevat en de Wet arbeid en zorg een dergelijke aanspraak ongeregeld laat, blijft de Wrra in een volledige regeling voorzien. Het betreft hier:

- verlof tijdens ziekte (artikel 33, eerste lid)
- verlof bij sluiting van gerecht of parket op feestdagen (artikel 33, tweede lid)
- buitengewoon verlof van lange duur (artikel 39).

Benadrukt wordt nogmaals dat in de Wrra geen (aanvullende) bepalingen worden opgenomen die een afwijking ten nadele van de Wet arbeid en zorg inhouden. Het gaat telkens om een bepaling die juist een afwijking ten gunste behelzen (bijv. doorbetaling van bezoldiging tijdens verlof) of een inhoudelijk neutrale bepaling waarmee alleen maar wordt beoogd meer te laten aansluiten bij de specifiek voor rechterlijke ambtenaren geldende situatie (bijv. toedeling van bevoegdheden aan de functionele autoriteit).

Binnen het totaal van de in de Wrra op te nemen aanvullingen en afwijkingen ten opzichte van de Wet arbeid en zorg kunnen bepaalde categorieën (aanvullende) bepalingen worden onderscheiden. Een eerste te onderscheiden categorie behelst de doorbetaling van bezoldiging tijdens

een periode van verlof (artikelen 35, eerste lid, 36, eerste lid, 37, eerste lid, en 38, eerste lid). In het geval van kortdurend zorgverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof en adoptieverlof bestaat hierdoor aanspraak op doorbetaling van de volledige bezoldiging, in het geval van ouderschapsverlof op doorbetaling van 75% van de bezoldiging. Voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof en ouderschapsverlof betekent dit overigens een continuering van het thans al in de Wrra bepaalde. Voor al deze verlofvormen wordt een dergelijke doorbetaling van bezoldiging in de Wet arbeid en zorg niet voorgeschreven. Wel bestaat er ingevolge die wet de mogelijkheid van een financiële tegemoetkoming tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof of adoptieverlof. In verband hiermee bevatten de voorgestelde artikelen 36, tweede en derde lid, en 38, tweede en derde lid, een regeling van de samenloop van doorbetaling van bezoldiging en een financiële tegemoetkoming op basis van de Wet arbeid en zorg. Artikel 37, tiende lid, regelt, net als het huidige artikel 37, zesde lid, van de Wrra, de terugbetaling van bezoldiging bij beëindiging van het dienstverband tijdens of binnen een jaar na het ouderschapsverlof.

Een tweede categorie (aanvullende) bepalingen betreft de toedeling aan de functionele autoriteit van taken en bevoegdheden die ingevolge de Wet arbeid en zorg aan de werkgever toekomen (artikelen 34, tweede lid, 35, derde lid, 36, vierde lid, 37, vijfde lid, en 38, vierde lid). Het gaat hierbij onder meer het beoordelen van een voorgenomen opname van kortdurend zorgverlof, het kennis nemen van de aanvangsdatum van op te nemen zwangerschaps- of adoptieverlof en het beslissen op een verzoek om een anders dan gebruikelijke opname van ouderschapsverlof. Ten aanzien van rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding is de functionele autoriteit in belangrijke mate het rechtspositioneel bevoegd gezag. Andere taken en bevoegdheden zijn bijvoorbeeld aan de minister van Justitie of de Kroon toegekend. In de Wet arbeid en zorg is geen rekening gehouden met een dergelijke verdeling van rechtspositionele taken en bevoegdheden over verschillende bevoegde organen; telkens worden bevoegdheden toebedeeld aan de werkgever. Voor in de huidige Wrra opgenomen taken en bevoegdheden met betrekking tot verlof geldt dat zij in beginsel aan de functionele autoriteit (en derhalve niet aan bijvoorbeeld de minister) toekomen. Om misverstanden te voorkomen wordt voorgesteld om ook voor de in de Wet arbeid en zorg aan de werkgever toegekende taken en bevoegdheden te bepalen dat zij ten aanzien van rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding toekomen aan de functionele autoriteit. Andere in de Wet arbeid en zorg voorkomende begrippen (bijv. «werknemer») behoeven overigens in de Wrra geen nadere invulling.

Een derde categorie (aanvullende) bepalingen betreft het vervangen van de in verschillende artikelen van de Wet arbeid en zorg gehanteerde terminologie («zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang») door de in de Wrra gebruikelijke terminologie (artikelen 35, vierde en vijfde lid, en 37, zesde tot en met negende lid). Ten aanzien van een rechterlijk ambtenaar of rechterlijk ambtenaar in opleiding vindt de beoordeling van bijvoorbeeld verzoeken om kortdurend zorgverlof of afwijkende opname van ouderschapsverlof plaats aan de hand van de vraag, of het belang van de taakvervulling zich hiertegen ernstig verzet. Door deze afwijkende terminologie komen ten aanzien van rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding geen strengere criteria te gelden met betrekking tot het opnemen of laten voortduren van verloven. Ook in dit opzicht wordt immers niet beoogd om in de Wrra ten nadele af te wijken van het bepaalde in de Wet arbeid en zorg.

Voor de overige aanvullende bepalingen in dit wetsvoorstel (artikelen 34, eerste lid, 35, tweede lid, 37, tweede tot en met vierde lid, en 38, vijfde lid)

geldt dat zij zich tot bepalingen in het huidige vijfde hoofdstuk van de Wvra laten herleiden of logisch aansluiten bij het in de Wet arbeid en zorg bepaalde. Deze aanvullingen worden hieronder nader toegelicht.

4. Artikelsgewijs

Artikel I

A

In artikel 20, eerste lid, onderdeel b, van de Wvra, wordt de verwijzing naar artikel 37 van de Wvra aangepast aan de omstandigheid dat het betaald ouderschapsverlof voortaan ten eerste in de Wet arbeid en zorg en in aanvulling daarop in de Wvra wordt geregeld.

B

In beginsel wordt uitsluitend vakantie opgebouwd over de gewerkte tijd. Op dit beginsel wordt in artikel 27, tweede lid, van de Wvra een aantal uitzonderingen gemaakt. In dit lid wordt een limitatieve opsomming gegeven van niet gewerkte tijd die toch meetelt voor de opbouw van verlofdagen (ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof, vakantie). Deze opsomming wordt uitgebreid met het adoptie- en pleegverlof, dat wordt geregeld in de Wet arbeid en zorg en (in aanvulling daarop) artikel 38 van de Wvra. Deze vorm van verlof leidt derhalve niet tot een korting op de opbouw van vakantieaanspraken. Een en ander sluit ook aan bij artikel 22, tiende lid, van het Algemeen Rijksambtenaren-reglement (ARAR), zoals dat is komen te gelden vanwege het Besluit van 16 februari 2001 houdende wijziging van het Algemeen Rijksambtenarenreglement en enkele andere besluiten in verband met de formalisering van de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2000–2001 (Stb. 99). Daarnaast wordt de verwijzing naar artikel 36 van de Wvra aangepast aan de omstandigheid dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof voortaan ten eerste in de Wet arbeid en zorg en in aanvulling daarop in de Wvra wordt geregeld.

C

In artikel 33 van de Wvra wordt buiten twijfel gesteld dat een rechterlijk ambtenaar of rechterlijk ambtenaar in opleiding tijdens verlof wegens ziekte of ongeval zijn bezoldiging behoudt voor zover dit bij of krachtens de wet is bepaald en dat hij tijdens verlof wegens sluiting van het gerecht of parket in verband met een feest- of gedenkdag zijn bezoldiging behoudt.

D

De regeling van het buitengewoon verlof van korte duur in geval van zwaarwegende persoonlijke omstandigheden, zoals die thans is opgenomen in de artikelen 34 en 35 van de Wvra, wordt vervangen door die van het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, bedoeld in artikel 4.1 van de Wet arbeid en zorg. Daarnaast komt voor rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding ingevolge artikel 4:2 van laatstgenoemde wet een aanspraak op kraamverlof te gelden. In aanvulling op de bepalingen in de Wet arbeid en zorg wordt in het nieuwe artikel 34 van de Wvra ten eerste bepaald dat het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof wordt verleend voor een daarbij te bepalen periode. Deze bepaling is ontleend aan het huidige tweede lid van artikel 35. Ten tweede wordt hierin geregeld dat de taken en bevoegdheden, die met betrekking tot de bovenbedoelde verloven in de Wet arbeid en zorg aan de werkgever zijn

toegekend, ten aanzien van rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding toekomen aan de functionele autoriteit.

E

Ook voor rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding bestaat voortaan, ingevolge artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg, aanspraak op verlof voor de noodzakelijke verzorging van zieke ouders, partner, thuiswonende kinderen of pleegkinderen. Het nieuwe artikel 35 van de Wvra behelst een aantal aanvullende bepalingen met betrekking tot dit verlof. Ten eerste wordt bepaald dat de rechterlijk ambtenaar of rechterlijk ambtenaar in opleiding gedurende het kortdurend zorgverlof zijn volledige bezoldiging behoudt, dit in afwijking van artikel 5:6 van de Wet arbeid en zorg (waarin is bepaald dat tijdens het verlof 70% van het maximum dagloon wordt doorbetaald). Ten tweede wordt, in afwijking van artikel 5:2 van de Wet arbeid en zorg, bepaald dat het kortdurend zorgverlof voor een rechterlijk ambtenaar of rechterlijk ambtenaar in opleiding ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week per kalenderjaar bedraagt. Om praktische redenen wordt voorgesteld om als periode derhalve niet een periode van 12 achtereenvolgende maanden te nemen, maar een kalenderjaar. Op die wijze wordt voorkomen dat de periode waarin het verlof kan worden opgenomen, voor elke rechterlijk ambtenaar of rechterlijk ambtenaar in opleiding verschillend is. Wordt in een jaar minder verlof dan twee maal de arbeidsduur per week opgenomen, dan kunnen de dagen die niet zijn opgenomen niet worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar.

Ten derde wordt geregeld dat de taken en bevoegdheden, die in de artikelen 5:3 tot en met 5:5 van de Wet arbeid en zorg aan de werkgever zijn toegekend, ten aanzien van rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding aan de functionele autoriteit toekomen. Het gaat hier onder meer om het beoordelen van een door een werknemer voorgenomen opname van kortdurend zorgverlof en het achteraf verlangen dat aannemelijk wordt gemaakt dat sprake is geweest van noodzakelijke verzorging als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg.

Het vierde en vijfde lid van artikel 35 behelzen tenslotte een vervanging van de in artikel 5:4 van de Wet arbeid en zorg gehanteerde terminologie («zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang») door de in de Wvra gebruikelijke terminologie. Voor een rechterlijk ambtenaar of rechterlijk ambtenaar in opleiding wordt hierdoor derhalve een verzoek om kortdurend zorgverlof beoordeeld aan de hand van de vraag, of het belang van de taakvervulling zich hiertegen ernstig verzet.

F

Voor vrouwelijke rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding blijft uiteraard een aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof bestaan. Deze aanspraak is voortaan niet meer in artikel 35 van de Wvra geregeld, maar, zoals hierboven aangegeven, in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg. Het nieuwe artikel 36 van de Wvra bevat nog wel enkele aanvullende bepalingen met betrekking tot het zwangerschaps- en bevallingsverlof voor rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding. Het merendeel hiervan betreft de bezoldiging tijdens het verlof. Ten eerste wordt geregeld dat gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof aanspraak bestaat op doorbetaling van de volledige bezoldiging. Deze aanspraak bestaat ook thans al, maar de wijze waarop dit wordt geregeld verschilt wel. Thans wordt de basis voor doorbetaling van volledige bezoldiging gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof namelijk nog gevormd door de bepaling in artikel 36, vierde lid, van

de Wrra, dat laatstbedoeld verlof op dit punt gelijk wordt gesteld met verhindering wegens ziekte. De doorbetaling van de bezoldiging gedurende het verlof vindt dus eigenlijk plaats op grond van artikel 17, eerste lid, van het Besluit rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Brra). Voorgesteld wordt om ook in dit opzicht een einde te maken aan de gelijkstelling van zwangerschap en bevalling met ziekte en voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof de volledige doorbetaling van bezoldiging uitdrukkelijk in een nieuw eerste lid van artikel 36 te regelen.

Tijdens het verlof heeft de vrouwelijke rechterlijk ambtenaar of rechterlijk ambtenaar in opleiding naast de aanspraak op doorbetaling van bezoldiging eveneens aanspraak op een financiële tegemoetkoming op basis van de Wet arbeid en zorg. Deze tegemoetkoming wordt verstrekt door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). De functionele autoriteit verstrekt de vrouwelijke rechterlijk ambtenaar of rechterlijk ambtenaar in opleiding een aanvraagformulier hiervoor. Daarbij wijst de functionele autoriteit haar op de gevolgen van het niet aanvragen van de financiële tegemoetkoming. Het nieuwe tweede lid van artikel 36 regelt dat indien ook recht bestaat op een financiële tegemoetkoming op basis van de Wet arbeid en zorg, op de doorbetaling van de bezoldiging een inhouding wordt toegepast ter grootte van die tegemoetkoming. Het bedrag dat gedurende het verlof wordt ontvangen, is feitelijk derhalve gelijk aan de volledige bezoldiging. De inhouding heeft geen gevolgen voor de aan de bezoldiging gekoppelde aanspraken (zoals pensioenopbouw en vakantie-uitkering). Indien wel aan de in de Wet arbeid en zorg gestelde voorwaarden voor een financiële tegemoetkoming wordt voldaan, maar de rechterlijk ambtenaar geen aanvraag heeft ingediend voor een tegemoetkoming, volgt uit het nieuwe derde lid dat ervan wordt uitgegaan dat de tegemoetkoming wordt genoten en wordt eveneens een inhouding toegepast op de bezoldiging. Zo wordt voorkomen dat het gerecht of parket nadeel ondervindt van de handelwijze van de desbetreffende rechterlijk ambtenaar. Hierdoor wordt op evenwichtige wijze recht gedaan aan de belangen van zowel de rechterlijk ambtenaar als het gerecht of parket bij verlofverlening. Indien de vrouwelijke rechterlijk ambtenaar nalaat een aanvraag in te dienen, hoewel zij daarop gewezen is, is het redelijk dat de gevolgen daarvan voor haar eigen rekening komen.

Het nieuwe vierde lid tenslotte regelt dat de taak, die in artikel 3:3, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg aan de werkgever is toegekend, ten aanzien van rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding aan de functionele autoriteit toekomt. Het betreft hier de melding van de werknemer van de eerste dag van het voorgenomen zwangerschapsverlof en de bevalling.

G, H en I

Rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding ontlene hun aanspraak op ouderschapsverlof voortaan aan (artikel 6:1 van) de Wet arbeid en zorg. Ook onderwerpen als omvang, duur, invulling en melding van het ouderschapsverlof worden in deze wet geregeld. Het nieuwe artikel 37 van de Wrra, opgenomen in artikel I, onderdeel H, bevat enige aanvullingen op hetgeen al in de Wet arbeid en zorg wordt geregeld. Anders dan in artikel 6:1 van de Wet arbeid en zorg wordt ten eerste bepaald dat de rechterlijk ambtenaar gedurende het ouderschapsverlof 75% van zijn bezoldiging behoudt (eerste lid). Dit is ook in het huidige artikel 37 van de Wrra zo bepaald. Hiermee samenhangend wordt geregeld wanneer er in geval van beëindiging van de aanstelling sprake is van een verplichting tot terugbetaling van de bezoldiging over de genoten verlofuren (negende lid).

Ingevolge artikel 6:2, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg bedraagt het aantal uren verlof waarop een rechterlijk ambtenaar of rechterlijk ambtenaar in opleiding maximaal recht heeft dertien maal zijn arbeidsduur per week. In aanvulling hierop wordt in het artikel 37 verduidelijkt dat bij dat vaststellen van de maximale omvang van het ouderschapsverlof wordt uitgegaan van de arbeidsduur op het tijdstip van ingang van het verlof (tweede lid). Het nieuwe derde lid van artikel 37 regelt hoe de omvang van het verlof wordt vastgesteld indien de arbeidsduur van een rechterlijk ambtenaar tijdens de verlofperiode wijzigt. In geval van splitsing van het verlof in meerdere perioden wordt de omvang van het verlof bij tussentijdse wijziging van de arbeidsduur berekend op een hiermee overeenkomstige wijze (vierde lid). Gaat een rechterlijk ambtenaar bijvoorbeeld tussen twee perioden van verlof minder werken, dan wordt het verlof voor de volgende periode dus vastgesteld naar rato van de dan geldende arbeidsduur. Zowel het nieuwe tweede lid als het nieuwe derde lid is ontleend aan het huidige derde lid van artikel 37 van de Wrra.

Het nieuwe vijfde lid van artikel 37 regelt dat de taken en bevoegdheden, die in de artikelen 6:2, 6:5 en 6:6 van de Wet arbeid en zorg aan de werkgever zijn toegekend, ten aanzien van rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding aan de functionele autoriteit toekomen. Het gaat hier onder meer om het beoordelen van een verzoek van de werknemer om het verlof op een afwijkende wijze op te nemen en het beslissen op een verzoek om het verlof vanwege onvoorziene omstandigheden niet op te nemen of voort te zetten. In aansluiting hierop behelzen het nieuwe zesde tot en met negende lid van artikel 37 tenslotte een vervanging van de in de artikelen 6:2, 6:5 en 6:6 van de Wet arbeid en zorg gehanteerde terminologie («zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang») door de in de Wrra gebruikelijke terminologie. Voor een rechterlijk ambtenaar of rechterlijk ambtenaar in opleiding wordt hierdoor bijvoorbeeld een verzoek om het verlof afwijkend op te nemen beoordeeld aan de hand van de vraag, of het belang van de taakvervulling zich hiertegen ernstig verzet.

In het Sectoroverleg Rechterlijke Macht van 25 juni 2001 is overeengekomen dat de wijzigingen in het ouderschapsverlof, zoals die in het ARAR zijn geregeld met ingang van 1 februari 2001 (bijv. afzonderlijk verlof voor ieder tegelijk geboren kind), vanaf diezelfde datum voor rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding komen te gelden. Uitzondering hierop vormen de bepalingen die een samenhang hebben met adoptieverlof, dat immers pas met ingang van 1 december 2001 wordt ingevoerd. De desbetreffende wijzigingen van de artikelen 37 en 38 van de Wrra, opgenomen in artikel I, onderdelen G en I, krijgen dan ook terugwerkende kracht tot en met 1 februari 2001. Zoals hierboven is aangegeven berust de aanspraak op ouderschapsverlof met ingang van 1 december 2001 echter op de Wet arbeid en zorg. Artikel 37 van de Wrra bevat vanaf die datum enkel aanvullende bepalingen over dit verlof; artikel 38 is vanaf dan gewijd aan adoptieverlof. Voor rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding is het ouderschapsverlof gedurende het tijdvak van 1 februari 2001 tot 1 december 2001 derhalve volledig, zij het in navolging van burgerlijke rijksambtenaren gewijzigd, geregeld in de artikelen 37 en 38 van de Wrra (artikel I, onderdelen G en I). Vanaf 1 december 2001 is het echter ten eerste geregeld in de Wet arbeid en zorg en in aanvulling daarop in artikel 37 van de Wrra (artikel I, onderdeel H).

J

Zoals hierboven aangegeven bestaat er voor rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding voortaan op basis van de Wet arbeid en zorg aanspraak op adoptieverlof. In aanvulling op de regeling van dit

verlof in die wet wordt in het nieuwe artikel 38 van de Wrra bepaald dat gedurende het adoptieverlof de bezoldiging van een rechterlijk ambtenaar volledig wordt doorbetaald (eerste lid). Daarnaast kan echter een recht op een financiële tegemoetkoming op basis van de Wet arbeid en zorg bestaan. De functionele autoriteit zal de rechterlijk ambtenaar informeren over het bestaan van de Wet arbeid en zorg, de mogelijkheden die deze wet biedt en de te volgen procedure voor het aanvragen van een financiële tegemoetkoming. Daarbij zal een rechterlijk ambtenaar ook worden gewezen op de nadelige gevolgen indien hiervoor geen aanvraag wordt gedaan. Het tweede lid van het nieuwe artikel 38 regelt dat indien in geval van adoptie tevens recht bestaat op een financiële tegemoetkoming op basis van de Wet arbeid en zorg en deze tegemoetkoming ook daadwerkelijk wordt genoten, op de doorbetaling van de bezoldiging een inhouding wordt toegepast ter grootte van de tegemoetkoming. Het bedrag dat de rechterlijk ambtenaar gedurende het verlof ontvangt, is ook dan gelijk aan de volledige bezoldiging. De inhouding heeft geen consequenties voor de aan de bezoldiging gekoppelde aanspraken (zoals pensioenopbouw en vakantie-uitkering). Indien wel aan de voorwaarden voor toekenning van een financiële tegemoetkoming wordt voldaan, maar de rechterlijk ambtenaar geen tegemoetkoming heeft aangevraagd, regelt het derde lid van artikel 38 dat ook in dat geval een inhouding ter grootte van de tegemoetkoming wordt toegepast. Hierboven is in de toelichting op het nieuwe artikel 36, derde lid, al aangegeven waarom een dergelijke bepaling wordt opgenomen.

Daarnaast wordt in het nieuwe vierde lid van artikel 38 geregeld dat de taken en bevoegdheden, die in de artikelen 3:2 en 3:3 van de Wet arbeid en zorg aan de werkgever zijn toegekend, ten aanzien van rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding aan de functionele autoriteit toekomen. Het gaat hier om de melding door de werknemer van het opnemen van adoptieverlof onder opgave van de omvang van het verlof en onder overlegging van relevante documenten. Hierdoor is de functionele autoriteit in staat om maatregelen te treffen voor de organisatie binnen zijn gerecht of parket.

Het vijfde lid van artikel 38 regelt tenslotte dat het bepaalde in de voorgaande leden van overeenkomstige toepassing is op de rechterlijk ambtenaar of rechterlijk ambtenaar in opleiding die een pleegkind in zijn gezin duurzaam opneemt, opvoedt en verzorgt. Hiermee wordt aangesloten bij artikel 3:2, vierde lid, van de Wet arbeid en zorg, waarin het in die wet bepaalde met betrekking tot de aanspraak op adoptieverlof eveneens van overeenkomstige toepassing is op degene die een pleegkind opneemt.

K

Abusievelijk bevat het derde lid van artikel 39 nog een verwijzing naar het begrip arbeidsduurverkorting. Dat begrip komt echter niet meer voor in de Wrra. Dit wordt nu hersteld.

Artikelen II en III

Artikel II bevat een aantal overgangsbepalingen met betrekking tot meerlingen, artikel III bevat overgangsbepalingen met betrekking tot tegelijkertijd geadopteerde kinderen. Deze overgangsbepalingen houden verband met de terugwerkende kracht van de desbetreffende regelingen: 1 februari 2001 voor wat het meerlingenverlof betreft en 1 december 2001 voor wat het ouderschapsverlof voor twee of meer tegelijkertijd geadopteerde kinderen betreft. Ook vanaf 1 december 2001 is het ouderschapsverlof voor rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding ingevolge artikel 37 van de Wrra bezoldigd. Laatstgenoemd artikel bepaalt

vanaf dan nog steeds dat aanspraak bestaat op doorbetaling van 75% van de bezoldiging. Het eerste lid van de artikelen II en III strekt ertoe te bereiken dat rechterlijke ambtenaren en rechterlijke ambtenaren in opleiding die na 1 februari 2001 respectievelijk 1 december 2001 per kind verlof hebben opgenomen, alsnog aanspraak hebben op doorbetaling van 75% van de bezoldiging. Het tweede lid van beide artikelen regelt dat voor kinderen van een meerling of tegelijkertijd geadopteerde kinderen alsnog ouderschapsverlof kan worden opgenomen, indien na 1 februari 2001 respectievelijk 1 december 2001 reeds (eenmaal) verlof is opgenomen. Het derde lid van beide artikelen regelt dat indien het desbetreffende kind inmiddels de leeftijd van acht jaar heeft bereikt, tot een jaar na inwerkingtreding van de nieuwe regeling inzake het ouderschapsverlof aanspraak bestaat op ouderschapsverlof ten aanzien van dat kind.

Artikel IV

De wijzigingen in dit wetsvoorstel vloeien vrijwel alle voort uit de toepasbaarheid van de Wet arbeid en zorg. Aan deze wijzigingen wordt dan ook terugwerkende kracht verleend tot en met 1 december 2001, het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg. Aan de wijzigingen in het ouderschapsverlof, anders dan in verband met adoptie, wordt terugwerkende kracht verleend tot en met 1 februari 2001, de datum waarop de desbetreffende wijzigingen voor de burgerlijke rijksambtenaren in het ARAR gelding hebben gekregen. Daarbij zij opgemerkt dat de werkingsduur hiervan, zoals hierboven is toegelicht, beperkt is vanwege de regeling van het ouderschapsverlof die hiervoor met ingang van 1 december 2001 in de plaats komt. Aan de wijziging van artikel 20, eerste lid, onderdeel b, van de Wrra, wordt terugwerkende kracht tot en met 1 april 2002 verleend; dit onderdeel is namelijk eerst met ingang van dat tijdstip in de Wrra opgenomen (vanwege de Wet van 2 oktober 2003 tot wijziging van de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren in verband met onder meer de formalisering van de Arbeidsvoorwaardenovereenkomsten 2000–2001, 2001–2002 en 2002–2003 sector Rechterlijke Macht (Stb. 381)).

De Minister van Justitie,
J. P. H. Donner