Verlof: mag het ietsje minder zijn?

Bij de Tweede Kamer zijn momenteel maar liefst vier wetsvoorstellen aanhangig die ten doel hebben om de mogelijkheden uit te breiden die werknemers hebben om verlof op te nemen. Regering en Kamerleden lijken over elkaar heen te struikelen in hun ijver om werknemers te bedienen met mogelijkheden om zorgtaken en werk beter te kunnen combineren. Dit artikel geeft een overzicht van de bestaande regelingen en de voorgestelde wijzigingen. Ten slotte wordt de vraag gesteld of de belangen van de werkgever niet te veel in het gedrang komen.

Joop van Zijl
Mr. J.P.M. van Zijl FB is advocaat te Tilburg

Twee van de aanhangige wetsvoorstellen zijn afkomstig van de regering. Een daarvan betreft een uitgebreid wetsvoorstel dat ten doel heeft de regelingen voor verlof en arbeidstijden te 'moderniseren'. Het andere wetsvoorstel strekt ertoe de Nederlandse wet in overeenstemming te brengen met een Europese richtlijn die de werknemer die ouderschapsverlof heeft genoten de mogelijkheid moet bieden om de werkgever te vragen om tijdelijke aanpassing van zijn arbeidstijden. De twee andere wetsvoorstellen zijn initiatiefwetsvoorstellen van Kamerleden. GroenLinks wil het kraamverlof uitbreiden en GroenLinks en CDA willen een recht op thuiswerk in de wet opnemen.

Aanpassing arbeidsduur

De huidige Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) geeft de werknemer onder bepaalde voorwaarden een recht op aanpassing van de overeengekomen arbeidsduur. Dit kan zowel een vermindering als een vermeerdering betreffen. De WAA geeft op zichzelf geen wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur, maar gaat ervan uit dat werkgever en werknemer daarover overeenstemming moeten bereiken. Voor bedrijven met minder dan tien werknemers geldt de WAA slechts in beperkte mate. Deze bedrijven zijn slechts gehouden om enige eigen vorm van regeling te treffen ten aanzien van het recht op aanpassing van de arbeidsduur.

De wet gaat uit van een verzoek van de werknemer. Die moet daarvoor ten minste een jaar in dienst zijn en het verzoek ten minste vier maanden vóór de beoogde datum van aanpassing van de arbeidsduur indienen. Het verzoek moet schriftelijk worden gedaan, onder opgave van het tijdstip van ingang, de omvang van aanpassing van de wekelijkse arbeidsduur en de gewenste spreiding daarvan over de week. Een verzoek kan ten hoogste eenmaal per twee jaar worden gedaan. Na indiening van het verzoek moeten werkgever en werknemer overleggen. De werkgever moet binnen een maand op het verzoek beslissen. Aandacht daarvoor is geboden, want als de werkgever na een maand niet schriftelijk op het verzoek heeft gereageerd, wordt ervan uitgegaan dat hij ermee heeft ingestemd!

De werkgever kan het verzoek voor wat betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing slechts afwijzen als zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen inwilliging verzetten. Voor afwijzing vanwege de spreiding van de uren geldt een minder zware norm. De werkgever mag het verzoek op dat punt afwijzen als hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar redelijkheid en billijkheid moet wijken.

De wet bevat een opsomming van gronden die in elk geval – er zijn dus ook andere gevallen mogelijk! – een zwaarwegend bedrijfsbelang vormen. Hiervan is sprake bij ernstige problemen bij de herbezetting van vrijgekomen uren, op het gebied van de veiligheid of van roostertechnische aard. Bij een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur is sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang bij ernstige problemen van financiële of organisatorische aard, wegens het ontbreken van voldoende werk of door overschrijding van een vastgesteld budget voor de personeelskosten. Het verzoek kan alleen worden gedaan als een structurele aanpassing wordt gewenst.

Voorgestelde wijzigingen

- Een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur kan voortaan eens per jaar worden gedaan;
- bij onvoorziene omstandigheden – denk aan plotselinge hulpbehoevendheid van de partner – kan een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur ook binnen een jaar worden gedaan;
- in geval van onvoorziene omstandigheden hoeft de werknemer niet eerst een jaar in dienst te zijn voordat hij een verzoek kan indienen en hoeft hij dat ook niet ten minste vier maanden van tevoren te doen;
- het verzoek kan een tijdelijk karakter hebben;
- een schriftelijk verzoek kan uiterlijk twee maanden van tevoren worden ingediend;
- de uitzondering in de wet voor werkgevers met minder dan 10 werknemers vervalt;
- om thuiswerken te bevorderen, krijgen werknemers niet alleen het recht om aanpassing van de arbeidsduur, maar ook om aanpassing van de arbeidsplaats te vragen.

Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is onbetaald verlof, maar de werknemer heeft daarbij wel recht op een fiscale tegemoetkoming. Het verlof bedraagt voor elk kind jonger dan acht jaar zesentwintig maal de arbeidsduur per week en is op te nemen gedurende ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week in een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden. Met instemming van de werkgever kan de werknemer echter ook kiezen voor het uitsmeren van het verlof over een langere periode dan twaalf maanden, voor het opnemen van het verlof in ten hoogste zes perioden van ten minste een maand of voor het opnemen van verlof in meer uren dan de helft van de arbeidsduur per week.
Het recht bestaat slechts wanneer de dienstbetrekking ten minste een jaar heeft geduurd. De werknemer moet het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever melden, onder opgave van de periode, het aantal uren en de spreiding daarvan over de week. De werkgever hoeft er niet eerder dan vier weken na het verzoek gevolg aan te geven.

Voorgestelde wijzigingen

- De werknemer kan verzoeken om elke gewenste wijze van opname van het ouderschapsverlof en de werkgever kan dat verzoek alleen weigeren in geval van zwaarwegende bedrijfsbelangen;
- de arbeidsverhouding hoeft niet eerst ten minste een jaar te hebben bestaan voordat ouderschapsverlof kan worden opgenomen;
- na afloop van het ouderschapsverlof kan de werknemer de werkgever verzoeken om aanpassing van zijn arbeidstijdpatroon, dat dan een jaar moet gelden. Het verzoek daartoe moet drie maanden voor afloop van het ouderschapsverlof worden ingediend en de werkgever moet er uiterlijk vier weken voor afloop van het ouderschapsverlof op beslissen. De werkgever moet het verzoek inwilligen als dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd.

Pleegzorg en adoptieverlof

Het adoptieverlof is verlof zonder behoud van loon, gedurende een aaneengesloten periode van vier weken, op te nemen in een tijdvak van achttien weken, te rekenen vanaf twee weken voor de dag van feitelijke opneming ter adoptie. De werknemer moet uiterlijk drie weken voor ingang van het verlof melding doen aan de werkgever. Hij ontvangt van het UWV een uitkering ter grootte van 100% van het (maximum)dagloon.

> Ouderschapsverlof is onbetaald verlof met een fiscale tegemoetkoming

Voorgestelde wijzigingen

- Het verlof van vier weken kan worden opgenomen in een tijdvak van zesentwintig weken, aanvangend vier weken voor de feitelijke opneming ter adoptie, in plaats van in een tijdvak van achttien weken, aanvangend twee weken voor de feitelijke opneming ter adoptie;
- het verlof van vier weken hoeft geen aaneengesloten periode meer te bestrijken en hoeft niet meer voltijds te worden opgenomen, maar kan ook worden gespreid.

Kortdurend zorgverlof

Het kortdurend zorgverlof is recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:

- de echtgenoot, geregistreerde partner of persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- een inwonend kind of een inwonend kind van de echtgenoot, geregistreerde partner of persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- een pleegkind;
- een ouder.

Het verlof geldt gedurende tweemaal de wekelijkse arbeidsduur per achtereenvolgende periode van twaalf maanden. De werknemer moet vooraf melding doen van de opname van het verlof, onder vermelding van de reden, de omvang, de wijze van opnemen en de vermoedelijke duur van het verlof. Het verlof geldt met ingang van de datum van melding. De werknemer heeft geen recht op verlof als de werkgever een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft dat het belang van werknemer daar-

> Het kortdurend zorgverlof gaat ook gelden ten aanzien van inwonende broers en zussen

Het langdurend zorgverlof gaat ook gelden voor personen die deel uitmaken van de huishouding en geen partner, kind of ouder zijn

voor naar redelijkheid en billijkheid moet wijken. Het kortdurend zorgverlof is verlof met behoud van 70% van het loon, met een ondergrens van 100% van het wettelijk minimumloon en een bovengrens van 70% van het maximumdagloon.

Voorgestelde wijziging

- Het verlofrecht gaat ook gelden als een werknemer zorgt voor personen die deel uitmaken van zijn huishouding, maar geen ouder, kind of partner zijn (met name inwonende broers en zussen).

Langdurend zorgverlof

Het langdurend zorgverlof is onbetaald verlof dat geldt als een persoon voor wie recht op kortdurend verlof bestaat, levensbedreigend ziek is en moet worden verzorgd. Het verlof geldt gedurende zes maal de wekelijkse arbeidsduur per achtereenvolgende periode van twaalf maanden, die ingaat op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Het verlof bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week en wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken. De werknemer kan echter verzoeken om verlof gedurende een langere periode dan twaalf weken – tot maximaal achttien weken – en om verlof gedurende meer dan de helft van de arbeidsduur per week. De werknemer dient ten minste twee weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof een verzoek in te dienen, onder opgave van de reden, de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur en de spreiding van de uren.
De werkgever moet het verzoek inwilligen, tenzij hij een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor naar redelijkheid en billijkheid moet wijken. Als hij overweegt het verzoek geheel of gedeeltelijk niet in te willigen, moet hij eerst met de werknemer overleggen en wordt de reden schriftelijk meegedeeld. Als de werkgever een week voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof niet schriftelijk op het verzoek heeft beslist, gaat het verlof in overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

Voorgestelde wijzigingen

- Het langdurend zorgverlof gaat ook gelden voor personen die deel uitmaken van de huishouding en geen partner, kind of ouder zijn;
- alle beperkingen ten aanzien van de spreiding en de wijze van opname van het verlof vervallen.

Bevallingsverlof

De werkneemster heeft recht op zwangerschapsverlof vanaf zes weken – op verzoek van de werkneemster: vier weken – voor de vermoedelijke datum van bevalling tot de werkelijke datum van bevalling en op een bevallingsverlof van tien weken na de werkelijke datum van bevalling, verlengd met de periode dat het zwangerschapsverlof korter dan zes weken heeft geduurd. De werkneemster meldt de dag van ingang van het zwangerschapsverlof uiterlijk drie weken van tevoren bij de werkgever en de dag van de bevalling uiterlijk binnen twee dagen. Tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft ze recht op een uitkering ter hoogte van 100% van het (maximum)dagloon.

Voorgestelde wijziging

- Het bevallingsverlof wordt verlengd als het kind na de bevalling of gedurende het bevallingsverlof vanwege zijn medische toestand in het ziekenhuis wordt opgenomen. Er geldt een drempel van zeven dagen (in totaal, niet per opname), zodat pas vanaf de achtste dag van ziekenhuisopname het verlof wordt verlengd. De ziekenhuisopname moet langer duren dan de eventuele verlenging van het bevallingsverlof dat het gevolg is van een vroeggeboorte. Verder moet het gaan om een ziekenhuisopname die valt binnen de periode van het oorspronkelijke bevallingsverlof.

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Het gaat hier om verlof met behoud van loon gedurende korte, naar billijkheid te berekenen tijd wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, waaronder in elk geval:

- bevalling van de echtgenote, geregistreerde partner of persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- overlijden en lijkbezorging van een huisgenoot;
- overlijden en lijkbezorging van een bloed- of aanverwant in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlinie;

maar mogelijk bijvoorbeeld ook wegens:

- de eerste opvang van een plotseling ziek kind;
- de reparatie van waterleiding of riolering.

Het verlof geldt eveneens voor de vervulling van door wet of overheid (zonder geldelijke vergoeding) opgelegde verplichting die niet in vrije tijd kan geschieden, zoals:

- aangifte van geboorte of overlijden;
- uitoefenen actief kiesrecht;
- het optreden als getuige tijdens een rechtszitting.

In beide gevallen moet het gaan om noodzakelijk verlof, waarbij een redelijk alternatief voor het opnemen van verlof ontbreekt. De werknemer moet vooraf of zo spoedig mogelijk achteraf melding doen van de opname van het verlof, onder vermelding van de reden.

Voorgestelde wijzigingen

Het verlof geldt ook bij:

- onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;
- spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijs niet buiten werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van een persoon voor wie de werknemer recht op kortdurend zorgverlof heeft;
- noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van een persoon voor wie de werknemer recht op kortdurend zorgverlof heeft.

Deze wijzigingen worden overigens gezien als een verduidelijking van de bestaande regeling en niet als een uitbreiding daarvan.

Kraamverlof

De werknemer van de bevallen echtgenote, geregistreerde partner of van de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont, heeft recht op twee dagen verlof met behoud van loon.

> Het kraamverlof, dat voortaan babyverlof gaat heten, wordt uitgebreid naar één week

Voorgestelde wijzigingen

- Het verlof, dat voortaan babyverlof gaat heten, wordt uitgebreid naar één week;
- de werknemer heeft geen recht op loon, maar in plaats daarvan op een uitkering van het UWV ter grootte van 100% van het (maximum)dagloon.

En de werkgever?

Zowel regering als Kamerleden vinden de motivatie voor hun wetsvoorstellen uitsluitend in de wens om de mogelijkheden van de werknemer voor het opnemen van verlof te vergroten, zodat het gemakkelijker wordt om zorgtaken thuis te combineren met werk. Zo moet de arbeidsparticipatie van vrouwen, die nog relatief vaak in kleine parttime banen werken, worden vergroot. Met dit uitgangspunt is natuurlijk niets mis. De vraag is alleen of de belangen van de werkgever daarbij niet te zeer uit het oog worden verloren. De regering stelt dat er een evenwicht blijft bestaan, omdat de werkgever bij de meeste vormen van verlof de opname mag weigeren als zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Maar dat was ook voor de indiening van de wetsvoorstellen al zo. De voorgestelde wij-

zigingen betekenen daardoor zonder enige twijfel een verslechtering van de positie van de werkgever. En de tot nu toe gevormde jurisprudentie ten aanzien van de vraag wanneer sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen, is voor werkgevers allerminst bemoedigend. Slechts zelden wordt een dergelijk belang aanwezig geacht.

Zonder meer zorgelijk zijn de onderdelen waarmee wordt beoogd 'het nieuwe werken' te bevorderen

Dat het wenselijk is dat werknemers zo flexibel mogelijk de verschillende vormen van verlof kunnen opnemen, is duidelijk. De vraag is echter of dat ook moet betekenen dat dit wettelijk afdwingbaar wordt gemaakt. Het gevolg daarvan is namelijk niet alleen dat onwillige en/of onredelijke werkgevers tot medewerking kunnen worden bewogen, maar ook dat werkgevers met een welwillender en redelijker opstelling geen voorwaarden meer kunnen verbinden aan het opnemen van verlof. Waar thans bijvoorbeeld oplossingen voor problemen worden gevonden door het verschuiven van werktijden of door thuiswerken, zou in de toekomst de werknemer in een aantal gevallen zonder meer verlof kunnen claimen. Zou niet op een aantal plaatsen het subsidiariteitsbeginsel in de wet moeten worden opgenomen, dat wil zeggen: alleen recht op verlof als andere redelijke oplossingen niet kunnen worden gevonden?

Zonder meer zorgelijk zijn de onderdelen waarmee wordt beoogd 'het nieuwe werken' te bevorderen, oftewel werken zonder aan tijd en plaats te zijn gebonden. Dergelijke werkvormen vereisen ook een heel andere set arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld ten aanzien van het vergoeden van overwerk. Werkgevers kunnen in problemen komen als ze worden gedwongen werknemers te laten werken zonder aan tijd en plaats te zijn gebonden, als ze daarbij niet tevens andere afspraken kunnen maken over bijvoorbeeld het vergoeden van overwerk. ■

Advertentie