

Verlof

Net als de meeste leden van de NOAB ben ik zelfstandig ondernemer. En die hebben geen recht op verlof. Dus veroorloof ik mij een verlof als schrijver van deze column, om ook eens te weten hoe dat voelt: verlof.

Door: mr Joop van Zijl

Ik maak mij weinig illusies dat u bij ontvangst van dit blad begint te bladeren tot u bij deze column bent aanbeland. Waarschijnlijk zou u deze column niet eens missen als hij een keer niet in dit blad zou staan. Maar ik waarschuw u toch maar: als deze column niet in het volgende nummer van dit blad verschijnt, dan ben ik met verlof. Niet dat het schrijven van deze column mij nu zoveel kruim kost dat ik dat verlof echt nodig heb, maar ik vind dat ik toch recht heb op verlof.

'Een cadeautje van de overheid, maar wederom op kosten van de werkgever'

Was ik werknemer geweest, dan had ik allang geweten hoe dat voelt. Want voor werknemers is er verlof in overvloed. Aan de cliënten en relaties van ons kantoor sturen wij sinds jaar en dag aan het einde van

het jaar een kerstkaart met een illustratie die wij zelf laten maken aan de hand van een thema dat wij zelf bedenken. Eind 2004 was dat thema 'De 260 werkdagen van de B.V. Nederland'. Daarin signaleerden wij dat werknemers in Nederland, als zij dat willen, genoeg regelingen kunnen vinden op grond waarvan zij niet hoeven te werken. En wij noemden dat toen een zorgelijk gegeven voor een land dat het toch al niet moet hebben van het niveau van de arbeidskosten, maar juist wel van de arbeidsproductiviteit.

Het rijtje van toen

Ik loop met u het rijtje van toen nog even langs. Gaat u er maar even bij zitten.

Om te beginnen heeft elke werknemer recht op vier weken betaalde vakantie per jaar. De fulltime werknemer heeft dus recht op minimaal twintig vakantiedagen. In de praktijk zijn het er vaak meer. In CAO's is verder vaak

arbeidstijdverkortings geregeld, nogal eens in de vorm van roostervrije dagen. In veel opzichten lijken ze op vakantiedagen, maar ze hebben niet de 'recuperatiefunctie' die vakantiedagen wel hebben. Maar net als bij de vakantiedagen betaalt de werkgever het loon door. Uit gewoonte (want het is niet wettelijk geregeld) werken wij sowieso niet op de volgende feestdagen: nieuwjaarsdag, Koninginnedag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag en eerste en tweede kerstdag. De nationale feestdag (5 mei) is alleen een vrije dag als dit bij CAO is bepaald. Ook nu betaalt de werkgever het loon weer door.

Bij ziekte hebben werknemers recht om gedurende 104 weken 70% van het loon doorbetaald te krijgen. In CAO's en individuele arbeidsovereenkomsten is meestal een hoger percentage geregeld, vaak 100% in het eerste jaar. Ook na die 104 weken betaalt de werkgever nog forse kosten aan de arbeidsongeschikte werknemer indien deze dan een WGA-uitkering krijgt. De werkgever die eigenrisicodrager is, betaalt de uitkering tien jaar zelf en de werkgever die geen eigenrisicodrager is, betaalt tien jaar lang een verhoogde gedifferentieerde WGA-premie, die niet zelden veel hoger is dan de WGA-uitkering. Ook de IVA-uitkering en de WGA-uitkering na de eerste tien jaar worden overigens bekostigd uit premies die door de werkgevers worden betaald.

Zwangerschap

Vrouwelijke werknemers die zwanger worden en bevallen, hebben recht op ten minste zestien weken verlof waarin zij een uitkering ter grootte van 100% van het (maximum)dagloon ontvangen op grond van de Wet Arbeid en Zorg. De uitkering wordt bekostigd uit de WW-premies die door de werkgevers worden betaald. Ook de Ziektewetuitkering waarop recht bestaat bij ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling wordt trouwens

betaald uit premies die door de werkgevers worden bekostigd. De man van wie de vrouw bevalt, heeft daarbij ook nog eens recht op twee dagen kraamverlof, betaald door de werkgever. Wie kinderen adopteert, heeft recht op vier weken adoptieverlof. Voor de verandering is dat verlof onbetaald. Voor het geven of afkolven van borstvoeding mag een vrouw negen maanden lang tot een kwart van de werktijd gebruiken. Ook onbetaald is het ouderschapsverlof, maar inmiddels is dit wel al uitgebreid tot 26 weken, uit te smeren over twaalf maanden.

Betaald verlof

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof heet het betaalde verlof dat werknemers gedurende korte tijd kunnen krijgen indien zij wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden hun werk niet kunnen doen of een wettelijke verplichting moeten gaan vervullen. U mag denken aan uiteenlopende zaken als de bevalling van de echtgenote, het overlijden van naasten, een plotseling ziek kind, een gesprongen waterleiding, het verschijnen als getuige bij de rechter of het uitoefenen van het kiesrecht.

Wie een zieke partner, een ziek kind of een zieke ouder moet verzorgen, heeft recht op in totaal twee weken kortdurend zorgverlof, waarbij het loon voor 70% wordt doorbetaald. Voorts is er onbetaald politiek verlof voor bijvoorbeeld gemeenteraadsleden. En dan mogen werknemers nog vermindering van arbeidsuur vragen en moet de werkgever bij het vaststellen van het arbeidspatroon rekening houden met persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten het werk, zoals de zorg voor kinderen, afhankelijke familieleden, verwanten en naasten, of maatschappelijke verantwoordelijkheden.

Sinds onze kerstkaart van eind 2004 is daar nog langdurig zorgverlof bijgekomen: in totaal zes weken, maar onbetaald. En binnenkort wordt de werkgever verplicht om tijdens ziekte gedurende 104 weken vakantiedagen uit te betalen in plaats van gedurende een half jaar, zoals nu.



Ergens in de Tweede Kamer zitten nog een paar mensen die weten wat goed is voor Nederland: drie extra dagen kraamverlof. Een cadeautje van de overheid, maar wederom op kosten van de werkgever. Voor welk probleem die drie dagen een oplossing zijn, weet niemand, behalve als u met GroenLinks ook vindt dat Nederland op dit punt achterloopt in Europa en dat de aanwezigheid van een betrokken vader kort na de geboorte tot betere prestaties van het opgroeiende kind leidt. Helaas is mijn vader overleden en is het inmiddels te laat om hem nog eens aan te spreken op dit kennelijke tekort dat mij in mijn eerste levensjaren is aangedaan.

Wie wat mij betreft meer verlof nodig hebben, zijn vooral de Kamerleden die met deze plannen komen. Liefst zo veel en zo vaak dat ze geen tijd meer hebben om dit soort dingen te bedenken.

De nieuwe combinatie De Telefoongids & Gouden Gids en NOAB werken ook in 2010 succesvol samen!

Direct het relevante resultaat, overal en altijd. Maandelijks gebruiken 10 miljoen* mensen de producten van De Telefoongids & Gouden Gids.



Internet: met innovatieve zoektechnologieën zoals zoeken 'op product' of 'binnen een gewenste afstand', bent u via internet voor elke klant en potentiële klant snel te vinden. Ook is uw bedrijf heel goed zichtbaar. De verbeterde routeplanner en kwalitatieve detailkaarten zorgen er voor dat u eenvoudig bereikbaar bent.

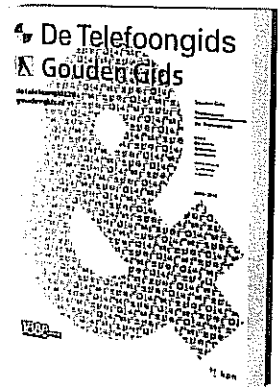


Print: aan De Telefoongids & Gouden Gids zijn nieuwe zoekfunctionaliteiten toegevoegd. Een slimme themawijzer (thematisch zoeken) bestaande uit verschillende secties zoals 'Geld en Zekerheid' en 'Huis & Tuin'. Daarnaast bent u vindbaar op bedrijfsactiviteit (gerubriceerd zoeken) en op bedrijfsnaam (op naam zoeken).



Mobiel: met de mogelijkheden van mobiele telefoons en pocket pc's hebben uw klanten op elk gewenst moment en elke denkbare plaats toegang tot uw advertentie in onze database. Via de mobiele telefoon bellen uw klanten direct uw nummer en een handige plattegrond brengt ze zonder omwegen naar uw voordeur.

* TNS-NIPO monitor 2009



De Telefoongids & Gouden Gids