

24 869

Wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof

MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 25 april 1997

1. Inleiding

Met belangstelling hebben ondergetekenden kennisgenomen van het voorlopig verslag van de vaste commissies voor Justitie en Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het wetsvoorstel dat ertoe strekt om de wettelijke regeling van het ouderschapsverlof (artikel 1638oo oud; artikel 7:644 BW) op een aantal plaatsen aan te passen, waardoor ten aanzien van ouderschapsverlof een flexibeler invulling en aanwending mogelijk wordt.

De leden van de VVD-fractie betreurden het dat er op taalkundige en logische gronden ten aanzien van de voorgestelde tekst enkele opmerkingen moesten worden gemaakt.

De leden van de fractie van de VVD hebben er terecht op gewezen dat in de eerste regel van het tweede lid van artikel 644 «tenminste» staat maar «ten minste» bedoeld is. Wij nemen ons voor deze verschrijving bij een van de eerstvolgende gelegenheden te herstellen. Tot dat tijdstip vreezen wij echter niet voor enig misverstand op dit punt, te meer daar het een voortzetting van de bestaande regeling betreft.

De veronderstelling van deze leden dat in lid 3 van artikel 644 wordt bedoeld te bepalen dat de maximale duur van het verlof dertien maal de wekelijkse arbeidsduur bedraagt, is juist. De toelichting licht dit met een rekenvoorbeeld nog eens toe. Nu kennelijk de voorgestelde tekst niet glashelder is op dit punt, nemen wij ons voor de tekst bij een eerstvolgende gelegenheid scherper te formuleren.

Naar aanleiding van de vraag van deze leden naar de betekenis van de woorden «per week» in lid 4 van artikel 644 merken wij op dat met deze woorden wordt voorgeschreven dat het verlof wekelijks moet worden opgenomen. Hiermee wordt bereikt dat het verlof aaneengesloten wordt opgenomen.

Naar aanleiding van de opmerking van de leden van de fractie van de VVD dat het de voorkeur zou hebben verdiend om in lid 7 van artikel 644 expliciet te vermelden dat het bij het verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen gaat om een eenmaal afgesproken verlof merken wij op dat dit uit de context van de bepaling duidelijk blijkt.

Ook wat betreft de redactie van artikel II onder A is naar ons oordeel

duidelijk dat hier geen sprake is van samentrekking van «artikel 644» met «voor zover de laatste twee artikelen betrekking hebben op artikel 644». Deze formulering is niet ongebruikelijk en zal niet tot misverstanden aanleiding geven.

De leden van de VVD-fractie vroegen waarom in artikel 644 lid 8, iedere afwijking van de daar bedoelde bepalingen aan cao c.q. publiekrechtelijke regeling wordt gebonden in plaats van deze verzwaring te beperken tot afwijkingen ten nadele van de werknemer.

De wettelijke regeling ouderschapsverlof biedt een (minimum) basisbescherming aan werknemers. De in artikel 644 lid 8, opgenomen afwijkingsmogelijkheid ziet slechts op een afwijking ten nadele van de werknemer (zie ook Kamerstukken II, 1995–1996, 24 869, nr. 3, blz. 12). Van de in lid 8 genoemde bepalingen van artikel 644 kan alleen in negatieve zin worden afgeweken bij cao of regeling door of namens een publiekrechtelijk orgaan (afwijken ten nadele van de werknemer bij individuele arbeidsovereenkomst is niet mogelijk). In voor de werknemer positieve zin kan altijd van dit wetsvoorstel worden afgeweken, indien daarover tussen werkgever en werknemer, hetzij in collectief verband hetzij op individueel niveau, afspraken zijn gemaakt. Zulks is ook af te leiden uit artikel 645, dat afwijking ten nadele van de werknemer voor bepaalde onderdelen van artikel 644 in het geheel niet toelaat. Ook hier geldt echter weer dat te allen tijde een voor de werknemer gunstiger regeling kan worden afgesproken. De bedoeling van de wetgever blijkt derhalve duidelijk uit de bewoordingen van de onderhavige artikelen.

Ten aanzien van het begrip «gewichtige redenen» in de leden 4, 6 en 7 van artikel 655 vroegen de leden van de VVD-fractie om een nadere uiteenzetting.

Met het begrip «gewichtige redenen» is gekozen voor een formulering die in de thans bestaande regeling inzake ouderschapsverlof reeds voorkomt. De formulering is ontleend aan hetgeen nu al is bepaald ten aanzien van de spreiding van de verlofuren over de week; de werknemer doet hiervan melding en de werkgever kan deze slechts op grond van gewichtige redenen wijzigen. Daarmee wordt hetzelfde resultaat bereikt als door de Stichting van de Arbeid wordt geadviseerd: namelijk dat werkgever en werknemer in onderling overleg een andere vormgeving van het verlof kunnen overeenkomen. Uit de evaluatie van de wet is gebleken dat deze «formule» in de praktijk zo uitpakt dat afspraken in goed overleg tussen werkgever en werknemer tot stand komen. Slechts in een enkel geval zegt de werkgever wel eens gebruik te maken van de in de wet genoemde «gewichtige redenen» om de werknemer te bewegen zijn voorstel aan te passen.

In de door de Stichting voorgestane constructie – om afspraken over een andere vormgeving van het verlof «bij individueel beding» tussen werkgever en werknemer te laten gebeuren – is een dergelijk afwegings-element minder gewaarborgd. Zoals ook in de nota «Arbeid en Zorg» al is aangestipt, is om die reden haar advies op dit punt niet overgenomen.

Er zijn geen indicaties dat er veranderingen zijn opgetreden in de praktijk dat werknemer en werkgever over de vormgeving van het verlof in goed onderling overleg tot afspraken komen.

Er is geen jurisprudentie over de formulering «gewichtige redenen».

Tenslotte vroegen de leden van de fractie van de VVD om een vergelijking van de bestaande tekst en de wijzigingsvoorstellen t.a.v. de artikelen I onder B en C en II.

Ter verduidelijking wordt het volgende opgemerkt.

Onderdeel I onder B

De huidige regeling van het recht op ouderschapsverlof is in zijn geheel van driekwart dwingend recht, behoudens voor wat betreft de omvang van het aantal uren, waarop aanspraak op verlof bestaat. Ingevolge het huidige artikel 644 lid 7, is afwijking in negatieve zin van de leden 1 tot en met 6 alleen mogelijk bij cao of regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan. In het huidige artikel 645 wordt derhalve niet verwezen naar artikel 644.

De voorgestelde regeling is blijkens artikel 644 lid 8, ten dele driekwart dwingend; afwijking ten nadele – en wel slechts bij cao en bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan – is alleen mogelijk ten aanzien van het bepaalde in de leden 1, 2, 5, (ten dele) en lid 7. Het voor het overige bepaalde in het nieuwe artikel 644 is absoluut dwingend; in die zin dat daarvan in het geheel niet ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken, noch bij individuele arbeidsovereenkomst noch bij cao. De vermelding van artikel 644 leden 3, 4, 5 (ten dele) en lid 6 in het gewijzigde artikel 645 geeft zulks aan.

Onderdeel I onder C

Ten aanzien van het bepaalde in het huidige artikel 644 lid 3 (het recht bestaat slechts indien de arbeid in Nederland wordt verricht en de arbeidsovereenkomst ten minste een jaar heeft geduurd), geldt – ingevolge de tweede volzin van dat lid – dat artikel 673 lid 1, van overeenkomstige toepassing is (artikel 673 bepaalt in welke gevallen arbeidsovereenkomsten geacht worden eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen). De voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst ten minste een jaar heeft geduurd, is in het onderhavige wijzigingsvoorstel in lid 2 (eerst volzin) van artikel 644 opgenomen. Met de vermelding van artikel 644 lid 2, eerste volzin, in artikel 673 lid 1, wordt bereikt dat ook onder de nieuwe regeling het bepaalde in artikel 673 lid 1, op artikel 644 van toepassing is. Deze constructie past beter in de systematiek van titel 7. 10 van het Burgerlijk Wetboek (Arbeidsovereenkomst).

Onderdeel II; onder A

Ingevolge het huidige artikel II van de Wet op het ouderschapsverlof is artikel 644 van overeenkomstige toepassing op degene die in dienst van een publiekrechtelijke lichaam werkzaam is. Aangezien de artikelen 645 en 673 ook verwijzen naar bepalingen in artikel 644 worden deze artikelen thans ook vermeld in voornoemd artikel II.

Onder B

In lid 2 van het huidige artikel II wordt artikel 644 vermeld. Gelet op het bovenstaande ligt een brede duiding voor de hand en wordt derhalve voorgesteld te verwijzen naar de in lid 1 genoemde bepalingen.

Het bepaalde in de eerste volzin van lid 2 van het huidige artikel 644 wordt in het onderhavig wijzigingsvoorstel in lid 3 van artikel 644 geregeld.

Onder C

In het huidige artikel III wordt verwezen naar het huidige artikel 644 lid 7, dat ziet op het driekwart dwingend karakter van de regeling. In de nieuwe regeling betreft dit lid 8.

De leden van de fracties van de SGP, de RPF en het GPV merkten op weliswaar met belangstelling maar niet met onverdeelde instemming van het wetsvoorstel kennis te hebben genomen. Zij hadden met name bedenkingen tegen uitbreiding van de leeftijdsgrens bij amendement van

zes naar acht jaar. Zij vroegen om een inzicht te geven in de gevolgen van deze uitbreiding.

De uitbreiding van het recht op ouderschapsverlof tot acht jaar (in plaats van zes jaar) betekent voor de werknemer dat hij meer keuzemogelijkheden krijgt om te bepalen in welke periode hij gebruik wil maken van zijn recht op ouderschapsverlof. Het brengt derhalve meer flexibiliteit voor de rechthebbenden en verandert de omvang van het verlof niet. De uitbreiding van zes naar acht jaar heeft geen nadelige effecten voor het bedrijfsleven, net zo min als de uitbreiding van vier naar zes jaar dit heeft (paragraaf 5 van de memorie van toelichting «Aspecten van regelgeving en bedrijfseffecten»).

Verder vroegen de leden van deze fracties naar de gevolgen van het wetsvoorstel voor kleinere werkgevers (1 tot 10 werknemers). In het bijzonder hadden zij bedenking tegen het dwingendrechtelijke karakter van dit wetsvoorstel voor deze categorie werkgevers.

De regeling blijft grotendeels driekwart dwingend, hetgeen betekent dat bij cao of bij publiekrechtelijke regeling kan worden afgeweken. Slechts de berekeningswijze van het maximum aantal verlofuren en de praktische uitwerking van het verlof zijn van dwingende aard. De regeling bevat daarmee voor sociale partners voldoende mogelijkheden om flexibel in te spelen op de (bedrijfstaking-)situatie van kleinere werkgevers.

Voorts is de regering zich ervan bewust dat de kans bestaat dat zich bij met name kleinere en gespecialiseerde organisaties en werkeenheden organisatorische problemen zouden kunnen voordoen. Met het oog hierop is in de huidige regeling een aantal voorwaarden en beperkingen gesteld aan het opnemen van ouderschapsverlof, zoals de meldingstermijn van het voornemen om verlof op te nemen en de minimumperiode van in dienst zijn van de werknemer. Deze voorwaarden zijn in het huidige voorstel gehandhaafd.

Naar aanleiding van de vraag van de leden van de fracties van de SGP, de RPF en het GPV wat de zin en de noodzaak zijn van de woorden «over tijdvakken gelegen» in de laatste volzin van artikel 644 lid 1, merken wij op dat deze woorden strikt genomen niet noodzakelijk zijn. Behalve ten aanzien van de leeftijd van het kind worden in vergelijking met het thans geldende eerste lid geen wijzigingen voorgesteld. De formulering van het eerste lid, met inbegrip van de woorden «over tijdvakken gelegen» is derhalve ontleend aan het thans geldende eerste lid.

De leden van deze fracties informeerden tot slot naar de verwachte inwerkingtreding van het voorliggende wetsvoorstel.

Voor de goede orde merken wij op dat het in werking treden waarnaar op de bladzijden 1 en 13 van de memorie van toelichting wordt verwezen, betrekking heeft op de Vaststellingswet titel 7.10 Burgerlijk Wetboek (Arbeidsovereenkomst)¹ en niet op het onderhavige wetsvoorstel.

In het onderhavige wetsvoorstel is opgenomen dat dit in werking treedt op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip. Deze inwerkingtredingsbepaling biedt nog enige flexibiliteit bij de inwerkingtreding. Thans wordt gestreefd naar inwerkingtreding per 1 juli 1997.

Zoals de eerste ondergetekende bij de behandeling in de Tweede Kamer² heeft aangegeven zal de verlofganger als gevolg van deze wijzigingen ook voor een langere periode voltijds onbetaald ouderschapsverlof kunnen opnemen, hetgeen er zonder nadere maatregelen toe kan leiden, dat men niet meer verzekerd is voor de Ziekenfondswet. Het kabinet acht dit onwenselijk en zal bewerkstelligen dat, middels een wijziging in het Aanwijzingsbesluit Ziekenfondsverzekerden, de ziekenfondsverzekering ook gedurende het onbetaald voltijds ouderschapsverlof gecontinueerd kan worden. Nu dit niet eerder dan 1 juli 1997

¹ Wet van 6 juni 1996 (Stb 1996, 406), in werking getreden 1 april 1997, Stb. 1997, 37.

² Handelingen II, 1996/97, 45-3585.

is voorzien sluit de inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel hierbij aan.

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

De Minister van Justitie,
W. Sorgdrager

De Minister van Binnenlandse Zaken,
H. F. Dijkstal