

Vergaderjaar 2001–2002

**28 467**

## **Wijziging van de Wet arbeid en zorg en enige andere wetten in verband met het tot stand brengen van een recht op langdurend zorgverlof en het aanbrengen van enkele verbeteringen**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **1 Algemeen deel**

##### *1.1 Achtergrond*

De mogelijkheid en wenselijkheid van een regeling voor langdurend zorgverlof kwamen reeds aan de orde in het regeerakkoord. In het regeerakkoord wordt gesteld dat een goed wettelijk verlofsysteem nodig is voor de «mantelzorg». Er zou een verkenning worden uitgevoerd naar de vraag «of en zo ja onder welke voorwaarden, een wettelijk recht op betaald zorgverlof tot stand kan worden gebracht, rekening houdend met de belangen van de bedrijfsorganisatie, in het bijzonder het MKB».<sup>1</sup> Dit voornemen is vervolgens uitgewerkt in de Nota «Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg».<sup>2</sup> De definitieve invulling (ernst van zorgbehoefte, kring van zorgbehoevenden, duur en uitvoerbaarheid) zou geschieden op basis van de uitkomsten van de verkenning. Deze verkenning is uitgevoerd door het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).<sup>3</sup> Op basis hiervan heeft het Centraal Plan Bureau (CPB) de macro-economische effecten in beeld gebracht.

In het regeerakkoord is afgesproken dat de bestaande wettelijke verlofregelingen in één samenhangend wettelijk kader zullen worden opgenomen: de Wet arbeid en zorg. Per 1 december 2001 is deze wet in werking getreden. De Wet arbeid en zorg voorziet reeds in verschillende verlofmogelijkheden voor zorg in combinatie met betaald werk. In deze wet worden de verlofregelingen die de combinatie werken en zorgen voor werknemers moeten vergemakkelijken, gebundeld en uitgebreid. Deze wet biedt echter nog geen recht op langdurend zorgverlof. Het geheel van verlofregelingen in de Wet arbeid en zorg kan worden beschouwd als één verlofsysteem waaraan het sluitstuk – een langdurend zorgverlof – nog ontbreekt.

Ook de Tweede Kamer heeft zich uitgesproken voor een regeling voor langdurend zorgverlof, zoals blijkt uit de motie Bussemaker c.s., ingediend bij de behandeling van het wetsvoorstel arbeid en zorg. Bij die gelegenheid is de regering verzocht bij een regeling voor langdurend zorgverlof rekening te houden met een aantal aspecten. Het moet bijvoorbeeld om een individueel verlofrecht gaan, het recht op verlof moet worden gekop-

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 1997/98, 26 024, nr. 10.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 1998/99, 26 447, nr. 2.

<sup>3</sup> J. M. Timmermans (red.) e.a. (2001), Vrij om te helpen. Verkenning betaald langdurig zorgverlof. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

peld aan het recht op betaling en het verlof moet flexibel en in deeltijd kunnen worden opgenomen.<sup>1</sup>

Het kabinet heeft gekozen voor een recht op een langdurend zorgverlof waarin naast het belang van de werknemer ook het belang van de werkgever nadrukkelijk een plaats heeft. Dit kabinetsstandpunt is bij brief van 16 november 2001 aan de Tweede Kamer meegedeeld.<sup>2</sup> Dit standpunt houdt in:

1. een (geclauseerd) wettelijk recht op langdurend zorgverlof (met afwijkingsmogelijkheden) voor werknemers die hulp bieden aan een stervende partner, kind of ouder of aan kinderen met een levensbedreigende ziekte voor ten hoogste 6 maal de arbeidsduur per week per jaar, voor maximaal de helft van de arbeidsduur per week, op te nemen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 weken.
2. Een verhoging van de financiële bijdrage op grond van de financieringsregeling loopbaanonderbreking tijdens dit verlof voor de onder 1. genoemde werknemers tot een bedrag ter hoogte van 70% van het wettelijk minimumloon (WML).

Op basis van dit kabinetsstandpunt is het voorliggende wetsvoorstel tot stand gekomen.

## 1.2 Doelstellingen

Bij werkenden doen zich bij de combinatie van arbeid en zorg knelpunten voor. Een deel van die knelpunten wordt reeds ondervangen door de Wet arbeid en zorg. Het kabinet acht daarnaast uitbreiding van deze wet met een regeling voor een langdurend zorgverlof wenselijk.

Met deze regeling wil het kabinet werknemers ondersteunen bij het combineren van hun baan met de (langdurende) hulp aan een stervende partner, kind of ouder of aan een kind met een levensbedreigende ziekte. Een aantal overwegingen speelt daarbij een rol.

Uit de SCP-verkenning blijkt dat een aanmerkelijk aantal werkenden gedurende langere tijd naast hun betaalde baan informele hulp geeft aan een directe naaste. Deze informele hulp heeft, hoewel ze in de regel «onbetaald» is, een prijs. Mensen kunnen overbelast raken en ziek worden. Informele helpers hebben dan ook grote belangstelling voor langdurend zorgverlof. Dit geldt vooral voor degenen die hulp bieden aan een stervende in de kring van de zeer directe naasten (partner, kind of ouder). Juist de zorg voor terminale patiënten vergt veel van degene die hulp geeft. Aan stervenden wordt gemiddeld meer uren informele hulp per week gegeven dan aan chronisch of tijdelijk ernstig zieken. Verder is de hulp aan stervenden veelal complexer. Het gaat meestal om een combinatie van huishoudelijke hulp, persoonlijke verzorging en psychosociale begeleiding, met een accent op de laatste twee. Deze belastende omstandigheden gelden ook voor werknemers die zorg geven aan een kind met een levensbedreigende ziekte.

Met een langdurend zorgverlof wil het kabinet de ervaren hoge tijdsbelasting voor werkenden in periodes van intensieve hulp aan een stervende partner, kind of ouder of aan een levensbedreigend ziek kind verminderen teneinde overbelasting van de informele helper te voorkomen. Voorts zijn deze zorgsituaties in de persoonlijke levenssfeer zo ingrijpend, dat naar de mening van het kabinet voorzieningen in tijd zowel als in geld nodig zijn om deze zorg te faciliteren. Daarnaast worden met een langdurend zorgverlof werkende informele helpers ondersteund, die hun verantwoordelijkheid voor en betrokkenheid bij zorgbehoevende naasten (partners, kinderen, ouders) praktisch gestalte willen geven. Voor de samenleving is de bereidheid tot dergelijke informele hulp van groot belang.

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2000/01, 27 207, nr. 60.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2001/02, 26 447, nr. 40.

### 1.3 Noodzaak

In de visie van het kabinet is er met betrekking tot verlofregelingen sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van overheid, werkgevers en werknemers. Afhankelijk van de specifieke verlofvorm wordt bepaald wat de rol van de overheid is: is minimale wettelijke bescherming van werknemers aangewezen of voldoen stimulering en facilitering van onderlinge afspraken tussen werkgevers en werknemers?

Met de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg hebben werknemers reeds ruimere mogelijkheden gekregen om verzorging te bieden aan zieke kinderen, partners of ouders, bijvoorbeeld door middel van het kortdurend zorgverlof. In die gevallen waarin een partner, kind of ouder stervende is of er sprake is van een kind met een levensbedreigende ziekte, is de situatie vaker langdurig en ernstig van aard en zal de werknemer behoefte hebben aan een *recht* op een langdurend zorgverlof. De regeling voor financiering van loopbaanonderbreking biedt geen recht op langdurend zorgverlof. Deze regeling biedt een financiële tegemoetkoming ter hoogte van ongeveer 40% van het wettelijke minimumloon. Ter bescherming van de werknemer en ter versterking van diens positie acht de regering een wettelijk recht op langdurend zorgverlof ten behoeve van deze groep zorgbehoevenden noodzakelijk. Een duidelijke wettelijke regeling terzake bevordert de rechtszekerheid en draagt ertoe bij dat onnodige conflicten worden voorkomen.

Over een regeling langdurend zorgverlof is ook (afzonderlijk) met de sociale partners gesproken. De wijze waarop de sociale partners invulling wensen te geven aan de verlofregeling, is verschillend.

De werknemersorganisaties zijn in het algemeen, met het oog op de bescherming van werknemers, voorstander van een wettelijk recht op langdurend zorgverlof. De werkgeversorganisaties daarentegen verzetten zich tegen overheidsregulering. Zij vinden dat de sociale partners en de individuele werkgevers en werknemers dit zelf moeten regelen.

In CAO's worden echter nog maar weinig afspraken over langdurend zorgverlof aangetroffen. Uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie naar afspraken in CAO's over het thema «arbeid en zorg» blijkt dat in slechts 6% van de CAO's een recht op zorgverlof van méér dan een maand wordt gegeven.<sup>1</sup> Voorts is er vergeleken met de voorgaande jaren nauwelijks sprake van een toename van het aantal CAO-afspraken over langdurend zorgverlof. Hoewel het kabinet wil aannemen dat werkgevers in de praktijk werknemers veelal wel verlof toekennen in geval van terminale of levensbedreigende ziekte bij een naaste, neemt dit de wenselijkheid van een wettelijke regeling niet weg.

### 1.4 Vormgeving van het verlofrecht

#### 1.4.1 Algemeen

Het verbeteren van de combineerbaarheid van arbeid en zorg dient niet alleen de belangen van werkgevers en werknemers, maar ook een maatschappelijk belang, dat verder reikt dan het privé-belang van de individuele werknemer of werkgever. Daarom hebben niet alleen werkgevers en werknemers terzake een verantwoordelijkheid, maar ook de overheid. De overheid heeft voor wat betreft de combinatie van arbeid en zorg een grotere en meer normerende verantwoordelijkheid naarmate de werknemer uit oogpunt van bescherming daarbij meer is gebaat en het onderwerp het belang van werkgever en werknemer overstijgt.

Het kabinet heeft gekozen voor een (geclausuleerd) wettelijk recht op langdurend zorgverlof (met afwijkingsmogelijkheden) voor werknemers die hulp bieden aan een stervende partner, kind of ouder of aan kinderen met een levensbedreigende ziekte, voor ten hoogste 6 maal de arbeids-

<sup>1</sup> Peters, A. en F. de Jong (2001), *Arbeid en zorg in CAO's 1999*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

duur per week per jaar, voor maximaal de helft van de arbeidsduur per week, op te nemen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 weken. De financiële bijdrage op grond van de financieringsregeling loopbaanonderbreking zal voor deze groep worden verhoogd tot een bedrag per verlofjaar ter hoogte van 70% van het wettelijk minimum-uurloon.

#### 1.4.2 Kring van rechthebbenden en hulpbehoevenden

Het kabinet heeft besloten tot een recht op langdurend zorgverlof voor werknemers en ambtenaren. Aldus wordt de gelijkheid tussen werknemers en ambtenaren bevorderd. Voor zelfstandigen en vrije beroepsbeoefenaren acht het kabinet een dergelijk recht niet aan de orde. Voor hen bestaan er geen gezagsverhouding en arbeidsverplichting. Een verlofvoorziening is ook niet aangewezen gezien de mogelijkheden voor zelfstandigen om de omvang en organisatie van het werk af te stemmen op tijdelijke extra zorgtaken.

Het recht op betaald zorgverlof geldt voor werknemers die een stervende partner, kind of ouder of een kind met een levensbedreigende ziekte verzorgen. Net als bij kortdurend zorgverlof is er bij deze groep sprake van een specifieke betrokkenheid door de werknemer en grijpt de situatie bij deze groep het meest direct in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. In gevallen waarin een beroep wordt gedaan op langdurend zorgverlof is de situatie zo ernstig dat het recht op verlof ook geldt als het uitwonende kinderen betreft. Daarnaast komt de zorg door de eigen ouder, de partner of het kind tegemoet aan de wens van veel hulpbehoevenden.

Verlofrechten voor werknemers om zorg te verlenen aan personen in deze kring bieden ruimte voor de gewenste zorg en kunnen ertoe bijdragen dat de relatie van de werknemer met betaalde arbeid in stand blijft. Er is in dit wetsvoorstel rekening gehouden met het amendement Bussemaker en Schimmel door zorgverlof te bieden voor de zorg voor een kind met een levensbedreigende ziekte.<sup>1</sup>

Schoonouders zijn in dit wetsvoorstel niet meegenomen. De Wet arbeid en zorg heeft als doel te bevorderen dat het combineren van betaalde arbeid en onbetaalde zorg makkelijker wordt en dat daarmee (blijvende) arbeidsparticipatie, met name voor vrouwen, aantrekkelijker wordt dan de arbeidsmarkt te verlaten. Daarnaast heeft de wet als doel mannen te motiveren meer zorgtaken op zich te nemen. Indien ook de zorg voor schoonouders wordt opgenomen in het recht op langdurend zorgverlof zal naar verwachting de zorg voor een groot deel op de schouders komen van de minst verdienende partner en dat is toch nog in veel huishoudens de vrouw. Dit komt de doelstelling van deze wet niet ten goede. Daarnaast is de zorgrelatie in deze gevallen meer op afstand en er is ook minder sprake van feitelijke zorgverantwoordelijkheid.

Voor chronisch zieken geldt dat ten behoeve van hen in principe geen aanspraak kan worden gemaakt op langdurend zorgverlof. De belangrijkste reden is dat zorgverlof per definitie een tijdelijke oplossing is. In geval van chronische hulpbehoevendheid van een naaste is er geen sprake van een tijdelijk, maar van een structureel probleem dat daarmee ook een andere oplossing vraagt dan verlof. Een tweede reden om het zorgverlof niet te bestemmen voor hulp aan chronisch zieken is, dat de werknemers die in deze gevallen hulp bieden in de praktijk waarschijnlijk jaarlijks hun recht op verlof zullen (moeten) gebruiken. Voor de betrokken werkgevers zou dit een jaarlijks terugkerende kostenpost in verband met vervanging dan wel verminderde arbeidsproductiviteit van de verlofganger betekenen. Van werkgevers kan in redelijkheid niet gevraagd worden om deze consequentie van langdurend zorgverlof ten behoeve van chronisch hulpbehoevenden te dragen. Wanneer een chronische ziekte echter levensbedreigend wordt, of de zieke in de terminale fase

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2000/01, 27 207, nr. 12.

komt, kan voor de verzorging langdurend zorgverlof worden aangevraagd.

Bij de formulering van de kring van hulpbehoevenden voor wie de werknemer langdurend zorgverlof mag opnemen, is nadrukkelijk gekeken naar de gevolgen hiervan voor de individuele werkgever. Het is niet redelijk om werkgevers de lasten te laten dragen voor een ruimere kring van zorgbehoevenden. Dit laat onverlet dat sociale partners en individuele werkgevers en werknemers tot andere, ruimere afspraken kunnen komen.

#### 1.4.3 Een geclausuleerd recht

Er wordt een geclausuleerd recht voorgesteld. Met een geclausuleerd recht wordt tot uitdrukking gebracht, dat met een langdurend zorgverlof ook belangen van werkgevers zijn gemoeid. Het langdurend zorgverlof duurt aanzienlijk langer dan bijvoorbeeld kortdurend zorgverlof. In deze periode zit de werkgever zonder werknemer en kan hij productieverlies lijden. De werkgever kan een vervanger regelen of schuiven met de personeelsinzet, wat organisatorische lasten met zich mee kan brengen. De duur van het verlof en het productieverlies rechtvaardigen een regeling voor langdurend zorgverlof waarin naast het belang van de werknemer ook het belang van de werkgever wordt afgewogen.

De werkgever kan het verlof weigeren wanneer sprake is van een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, dat het belang van de werknemer daarvoor op grond van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Het gaat hier om situaties waarbij de afwezigheid van de werknemer niet via de normale bedrijfsvoering en inzet van het overige personeel kan worden opgevangen en dit ernstige consequenties heeft.

In de ernstige ziektegevallen waarvoor verlof wordt gevraagd zal afwijzing van de aanvraag waarschijnlijk niet vaak voorkomen. Het kan wel voorkomen dat de werknemer een voltijdsverlof wil opnemen gedurende 6 weken, terwijl de werkgever er een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang bij heeft dat de werknemer niet zo'n periode fulltime afwezig is. Het is in dat geval, middels een deeltijdverlof, mogelijk dat de werkgever en de werknemer tot een compromis komen.

#### 1.4.4 Afwijkingsmogelijkheden

Evenals het kortdurend zorgverlof heeft het langdurend verlof voor wat betreft het verlofrecht, de duur en de betaling geen dwingendrechtelijk karakter. Gekozen is voor het «ja, tenzij» principe. Werknemers hebben derhalve recht op langdurend zorgverlof, tenzij bij CAO of bij een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging anders wordt afgesproken. Daarmee is het recht op verlof het uitgangspunt. Aan de ene kant kan slechts met collectieve instemming van werknemers tot een afwijkende regeling ten nadele van de werknemer worden besloten. Aan de andere kant biedt een dergelijk recht sectoren, bedrijfstakken en ondernemingen de gelegenheid een maatwerkregeling te ontwerpen. De regeling laat onverlet dat in CAO of anderszins aanvullende afspraken kunnen worden gemaakt, bijvoorbeeld door verhoging van de financiële tegemoetkoming aan verlofgangers of uitbreiding van de kring van zorgbehoevenden. Dit heeft als gevolg dat de kosten voor de werkgever hoger komen te liggen. Als de periode betaald verlof wordt verlengd, kan dit ook extra lasten voor de werknemer met zich meebrengen als de uitkering niet doorloopt.

#### 1.4.5 Duur en omvang van het verlof

Het verlof geldt voor ten hoogste 6 maal de arbeidsduur per week per jaar, voor maximaal de helft van de arbeidsduur per week, op te nemen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 weken. Met deze

omvang van het verlof sluit het kabinet aan bij de gemiddelde behoefte van degenen die stervensbegeleiding bieden en die in de SCP-verkenning aangaven belangstelling te hebben voor langdurend zorgverlof. De werknemer die het verlof over twaalf weken spreidt, zal in deze periode in deeltijd werkzaam zijn. Dit sluit aan bij de doelstelling van de Wet arbeid en zorg; het bevorderen van de combinatie van arbeid en zorg zodat arbeidsparticipatie aantrekkelijker wordt dan uittreden. Bovendien behoudt de verlofganger zo een deel van het inkomen. Voor de werkgever is het van belang dat er een zekere continuïteit in de werkzaamheden blijft bestaan. Gezien de ernstige situaties waarvoor verlof kan worden opgenomen, kan de behoefte bestaan aan flexibele opname van het verlof. Met toestemming van de werkgever kan de werknemer het verlof aanpassen aan de persoonlijke situatie, bijvoorbeeld gedurende een langere periode (maximaal 18 weken) of voor meer dan de helft van de arbeidsduur per week. Gehandhaafd blijft de ook thans reeds geldende voorwaarde voor een financiële tegemoetkoming op grond van de financieringsregeling loopbaanonderbreking dat het verlof tenminste 1/3 van de wekelijkse arbeidsduur betreft.

#### 1.4.6 Einde van het verlof

Het verlof eindigt zodra de periode waarvoor het verlof was afgesproken, is verstreken. Het is mogelijk dat voordat deze periode is verstreken de persoon, voor wiens verzorging het verlof was opgenomen, overlijdt dan wel niet meer levensbedreigend ziek is. In die gevallen zal het verlof een dag na die gebeurtenis eindigen. De grond voor het verlof is dan vervallen.

Dit betekent niet dat er een abrupt einde komt aan het verlof. In het geval van overlijden kan de werknemer immers aansluitend een beroep doen op het recht op calamiteitenverlof. Dit recht geeft de werknemer verlof voor een naar billijkheid te berekenen tijd voor het regelen van zaken rondom het overlijden. Aldus kan het langdurend zorgverlof niet het karakter van een rouwverlof krijgen.

#### 1.4.7 Verlof en betaling

Kenmerkend voor het langdurend zorgverlof is dat de arbeidsovereenkomst ongewijzigd in stand blijft. Tijdens het verlof wordt alleen de verplichting van de werknemer tot het verrichten van arbeid tijdelijk opgeschort. Daarmee vervalt ook tijdelijk de verplichting van de werkgever tot loondoorbetaling. Daarvoor komt een collectieve betaling in de plaats. Daarmee wordt een maatschappelijke ondersteuning gegeven aan informele zorgers in ernstige situaties. Bovendien is gezien de lengte van het verlof afgezien van een wettelijke verplichting tot loondoorbetaling. Dit kan in redelijkheid niet van de werkgever gevraagd worden.

De groep werknemers op wie het langdurend zorgverlof van toepassing is, komt in aanmerking voor een financiële tegemoetkoming ter hoogte van 70% van het wettelijk minimumloon op basis van de financieringsregeling loopbaanonderbreking. Zij kunnen deze financiële tegemoetkoming elk jaar aanvragen en niet één keer per twee jaar zoals bij de financieringsregeling loopbaanonderbreking. Deze reeds bestaande financieringsregeling voor verlof voor zorg of educatie met een financiële tegemoetkoming van maximaal € 490,54 bruto per maand (ongeveer 40% WML) wordt voor deze doelgroep verruimd.<sup>1</sup>

Het bedrag ter hoogte van 70% van het wettelijk minimumloon beschouwt het kabinet als de minimumgrens van economische zelfstandigheid.

Gezien de bijzondere ernst van de reden voor het langdurend zorgverlof acht het kabinet het van belang om eventuele financiële drempels voor het gebruik van dit verlofrecht te verlagen. In verband daarmee wordt een hogere financiële tegemoetkoming voorgesteld. Het vorenstaande laat

---

<sup>1</sup> Bedrag per 1 januari 2002.

onverlet dat de sociale partners in aanvulling op de financiële basis op grond van de financieringsregeling loopbaanonderbreking nadere afspraken kunnen maken over (gedeeltelijke) loondoorbetaling tijdens verlof.

### *1.5 Langdurend zorgverlof in relatie tot andere wetgeving*

Er is bekeken of er in verband met de introductie van het recht op langdurend zorgverlof aanpassing van sociale zekerheidswetten nodig is. Daarbij is geconstateerd dat alle mogelijke belemmeringen tot het opnemen van onbetaald verlof zijn weggenomen door middel van de Wet van 11 juni 1998 tot wijziging van de Ziektewet, de WAO en de WW en enkele andere wetten in verband met het wegnemen van belemmeringen in sociale verzekeringswetten bij het opnemen van onbetaald verlof (Stb. 412). De bepalingen omtrent onbetaald verlof in de sociale zekerheidswetten zijn onverkort van toepassing op onbetaald langdurend zorgverlof. Hetzelfde geldt voor de gevolgen van het ontvangen van een financiële tegemoetkoming op grond van de financieringsregeling loopbaanonderbreking bij langdurend zorgverlof. Verdere aanpassing van de sociale zekerheidswetten is derhalve niet nodig.

### *1.6 Budgettaire gevolgen en bedrijfseffecten*

#### 1.6.1 Budgettaire gevolgen voor de overheid

Tot de doelgroep van het wettelijk recht op langdurend verlof behoren alle werknemers met een stervende partner, kind of ouder dan wel werknemers met een kind met een levensbedreigende ziekte. De doelgroep die jaarlijks gebruik kan maken van het verlof is geraamd op 146 000 werknemers. Niet iedere werknemer zal echter gebruik maken van de verlofregeling. Verder is verondersteld dat de verlofregeling in de eerste jaren na inwerkingtreding een oplopend gebruik zal kennen. Berekend is dat vanaf 2006 jaarlijks 33 000 werknemers van de regeling gebruik zullen maken.

Werknemers die gebruik maken van het wettelijk recht op langdurend zorgverlof kunnen tevens beroep doen op de bestaande financieringsregeling loopbaanonderbreking, die wordt uitgevoerd door het UWV en voor werknemers gefinancierd wordt uit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) en voor ambtenaren uit het Uitvoeringsfonds voor de Overheid (UfO). Deze financieringsregeling bestaat sinds 1 oktober 1998 en kent – onder bepaalde voorwaarden – maximaal één keer per twee jaar een financiële tegemoetkoming toe aan verlofgangers die met hun werkgever een langdurende periode van educatief- of zorgverlof zijn overeengekomen. De geldende voorwaarde dat in het voorafgaande jaar niet reeds een tegemoetkoming is ontvangen, zal buiten toepassing blijven, indien werknemers een beroep doen op een uitkering voor langdurend zorgverlof. Immers in gevallen waarvoor langdurend zorgverlof wordt opgenomen, is de situatie zo ernstig dat zowel tijd als geld nodig zijn om de zorg te ondersteunen.

Tevens wordt de hoogte van de vergoeding uit de financieringsregeling loopbaanonderbreking voor de verlofgangers behorende tot de doelgroep van het wettelijk recht op langdurend zorgverlof aangepast. Deze verlofgangers krijgen recht op een hogere vergoeding per uur zorgverlof, te weten een bedrag ter hoogte van 70% van het wettelijk minimum-uurloon.<sup>1</sup> De maximale duur van het recht op de hogere vergoeding komt overeen met 6 maal de wekelijkse arbeidsduur per jaar.

De totale budgettaire gevolgen van invoering van de wettelijke regeling langdurend zorgverlof en de wijziging van de hoogte van de vergoeding zoals hierboven besproken, zijn geraamd op circa € 4,5 miljoen per jaar vanaf 2003 en lopen op tot € 22,5 miljoen per jaar vanaf 2006. Deze

---

<sup>1</sup> Uitgaande van de WML bedragen per 1 januari 2002 is het maximum € 844,62 bruto per maand bij fulltime verlof.

bedragen zijn inclusief de uitvoeringskosten van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

## 1.6.2 Bedrijfseffecten en administratieve lasten

In deze paragraaf worden de economische effecten van het langdurend zorgverlof voor bedrijven en instellingen kort toegelicht. Het wetsvoorstel kan in beginsel voor alle bedrijven en branches in Nederland met minstens één werknemer effecten hebben.

De bedrijfseconomische effecten voor de bedrijven zijn te onderscheiden in gevolgen voor loonkosten en voor administratieve lasten. Er is een berekening gemaakt waarbij rekening is gehouden met een besparing op loonkosten, de kosten voor vervanging, productieverlies bij het afzien van vervanging en administratieve lasten.

De werkzaamheden van de verlofganger kunnen door collega's worden opgevangen. Dit is goedkoper dan het inhuren van extra personeel, zoals uitzendkrachten. Uitgaande van 33 000 verlofgangers bedragen de nettokosten naar schatting minimaal € 4 miljoen en maximaal € 12 miljoen, afhankelijk van de vervanging en de wijze waarop dit gebeurt. Deze kosten zijn inclusief de kosten van extra administratieve lasten, naar schatting maximaal € 1,32 miljoen. De extra administratieve lasten worden vooral veroorzaakt door de schriftelijke mededeling van de werkgever op het verzoek, de gezamenlijke verklaring van werkgever en werknemer voor het UWV en de aanpassingen in de salarisadministratie. Het wetsvoorstel is voorgelegd aan het Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal) voor een administratieve lastentoets. Het College heeft het wetsvoorstel niet geselecteerd voor een toets. Actal vond de geleverde gegevens toereikend: er was aandacht besteed aan alternatieven en de gepresenteerde kwalitatieve en kwantitatieve effecten waren in beeld gebracht.

## 1.7 Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid

### 1.7.1 Uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid

De regering hecht veel waarde aan een goede uitvoering en handhaving van regelgeving. In dit kader is de evaluatie van de Wet financiering loopbaanonderbreking<sup>1</sup> relevant, omdat voor palliatief verlof reeds een uitkering aangevraagd kan worden.

Ten behoeve van de financieringsregeling loopbaanonderbreking werd door het Landelijke instituut sociale verzekeringen (Lisv)<sup>2</sup> om een aantal gegevens gevraagd. Op grond daarvan werd in geval van palliatief verlof een doktersverklaring gevraagd. Het verkrijgen van deze verklaring stuit in de praktijk regelmatig op praktische problemen bij de verlofgangers als ook op meer principiële bezwaren bij de behandelende artsen, die zich hierin gesteund voelen door de KNMG.<sup>3</sup> De KNMG heeft aangegeven geen voorstander te zijn van het verstrekken van medische verklaringen door behandelend artsen, omdat zij dan een taxatie van de gezondheidssituatie van de patiënt moeten geven in een situatie met verschillende belangen. Dat kan de relatie arts-patiënt onder druk zetten, bijvoorbeeld wanneer de werknemer van mening is dat een kind levensbedreigend ziek is en dus zorgverlof wenst, terwijl de arts de ernst van de ziekte anders taxeert. Ook voor de inschatting op welke termijn een terminaal zieke patiënt mogelijk overlijdt, neemt de behandelend arts volgens de KNMG liever geen verantwoordelijkheid. De KNMG meent dat medische verklaringen wel gegeven kunnen worden, maar dan door een onafhankelijke arts. Dit zou de Arbo-arts van de werknemer kunnen zijn als de werkgever een medische verklaring wenst, of de UWV-arts indien het UWV de rechtmatigheid van de uitkering wil toetsen.

De KNMG heeft geen bezwaar tegen het, op verzoek van de patiënt, verstrekken van feitelijke informatie uit het medisch dossier aan de patiënt

<sup>1</sup> Aa, van der, R. e.a. (2000) Vrij baan voor zorg en educatie, eerste evaluatie van de Wet financiering loopbaanonderbreking. Eindrapport, Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid.

<sup>2</sup> Met ingang van 1 januari 2002 is het Lisv overgegaan in het UWV.

<sup>3</sup> De Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst.



of aan genoemde artsen. Die informatie kan worden gegeven op grond van de regeling van de geneeskundige behandelingsovereenkomst in het Burgerlijk Wetboek (Boek 7, Titel 7, Afdeling 5).

Behandelend artsen zijn volgens de KNMG bereid nadere informatie te verstrekken aan de genoemde onafhankelijke artsen.

Tot nu toe zijn verscheidene Uitvoeringsinstellingen (UVI's) «soepel» met deze door het Lisv gestelde uitvoeringsregel omgegaan, terwijl andere UVI's aangeven dat het achterwege blijven van de doktersverklaring tot vertraging in de afhandeling van de aanvragen leidt. Volgens globale informatie van het Lisv werden voor zo'n 30% van de aanvragen van palliatief verlot doktersverklaringen verkregen. Verder werd het Lisv geïnformeerd als de terminale patiënt is overleden.

Gezien de belemmeringen voor het verkrijgen van doktersverklaringen is in dit wetsvoorstel niet gekozen voor een verplichte medische verklaring. Wel hebben werkgever en het UWV de mogelijkheid tot het vragen van nadere informatie, waaronder een medische verklaring. Op grond van de regeling van de geneeskundige behandelingsovereenkomst en de Wet bescherming persoonsgegevens zullen feitelijke gegevens alleen met medeweten en instemming van de patiënt gevraagd kunnen worden. De werkgever kan een werknemer vragen aanvullende informatie te verstrekken om aannemelijk te maken dat aan de verlotvoorwaarden is voldaan. Onder de extra informatie kan onder andere worden verstaan: doktersverklaringen, feitelijke informatie uit het medisch dossier van de patiënt. De werknemer is niet tot het onmogelijke gehouden. Als een werknemer echter niets kan overleggen om het verlot aannemelijk te maken, zal de werkgever die om nadere informatie heeft gevraagd het verlot kunnen weigeren op die grond dat de werkgever niet overtuigd is van de rechtmatigheid.

Indien de werkgever en werknemer het eens zijn geworden, ontvangt de UWV in het kader van de aanvraag voor een financiële tegemoetkoming een door beiden ondertekende verklaring dat langdurend zorgverlot is verleend. In principe gaat het UWV dan over tot betaling van de uitkering. Daarmee staat de verklaring van werkgever en werknemer in de beoordeling van de rechtmatigheid van de uitkering centraal. Wel kan het UWV, in het geval dat hij gereede twijfel heeft over de rechtmatigheid van de aanvraag, de werknemer om extra informatie vragen. Hiervoor moeten dan duidelijke aanwijzingen zijn. Dit kan bijvoorbeeld voorkomen in gevallen dat een bepaalde werknemer of onevenredig veel werknemers uit een bepaalde branche, uit een bepaald bedrijf of in een bepaalde periode een aanvraag indienen voor een financiële bijdrage voor langdurend zorgverlot.

Indien de behandelend arts alleen een verklaring wil afgeven aan een andere arts, bestaat de mogelijkheid dat de arts van het UWV contact opneemt met de behandelend arts.

Als de werknemer niet aan het verlot om nadere informatie van het UWV voldoet, kan het UWV in uiterste instantie de uitkering weigeren of terugvorderen.

Het risico dat een werkgever en een werknemer een afspraak tot verlot fingeren en ten onrechte de financiële tegemoetkoming innen, zal naar verwachting nihil zijn. Het betreft hier namelijk verlot om zeer ernstige redenen en het gaat niet om zeer grote bedragen. Evenmin is steeds sprake van gelijke belangen van werkgevers en werknemers. Voorts is uit de evaluatie van de Wet financiering loopbaanonderbreking geen oneigenlijk gebruik van de regeling gebleken. Verder is in de wet vastgelegd dat werkgever en werknemer schriftelijk moeten verklaren ten behoeve van wie het verlot wordt opgenomen. Dit zal mogelijk de «psychische» drempel tot misbruik verhogen. Ten slotte kan het UWV (via de verzekerdenadministratie) nagaan of betrokkene tijdens zijn verlot andere

betaalde arbeid verricht. Hiervan is in het kader van de financieringsregeling loopbaanonderbreking niets gebleken.

Op aspecten van uitvoerbaarheid en toezicht is advies gevraagd aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen en het College toezicht sociale verzekeringen. Het Lisv kon niet tijdig reageren, zodat is afgezien van een formeel verzoek om commentaar.

Op aspecten van toezicht is commentaar gegeven door de Inspectie Werk en Inkomen (IWI). Het commentaar van de IWI is verwerkt.

### 1.7.2 Gevolgen voor de rechterlijke macht

Dit wetsvoorstel geeft een werknemer onder bepaalde voorwaarden het recht op langdurend zorgverlof. De inhoud van het recht en de groep van zorgbehoevenden zijn duidelijk omschreven. De werknemer heeft, indien hij recht heeft op langdurend zorgverlof, eveneens recht op een financiële tegemoetkoming ter hoogte van 70% van het wettelijk minimumloon. De voorwaarden voor de uitkering zijn eenvoudig van aard. Ook de hoogte van de uitkering is duidelijk vastgelegd in normbedragen, die niet voor betwisting vatbaar zijn. Ernstige meningsverschillen over de weging van het bedrijfsbelang of de rechtmatigheid van het verlof zouden eventueel tot een beroep op de burgerlijke rechter kunnen leiden (dan wel de bestuursrechter als het ambtenaren betreft). Tegen voor de werknemer nadelige beslissingen met betrekking tot de financiële tegemoetkoming kan hij opkomen bij de bestuursrechter. Het is niet aannemelijk dat dit op grote schaal zal voorkomen. De regering verwacht van de invoering van het onderhavige wetsvoorstel dan ook geen (structurele) toename van de werkzaamheden voor de rechterlijke macht.

## ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

### Artikel I

#### A

De begrippen terminaal ziek en levensbedreigende ziekte zijn ontleend aan artikel 7:8, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg.

Het voorgestelde derde lid van artikel 1:3 geeft een definitie van terminaal ziek en van levensbedreigende ziekte. Een definitie is noodzakelijk omdat op grond van dit wetsvoorstel het al of niet terminaal of levensbedreigend ziek zijn bepalend is voor het recht op langdurend zorgverlof van de werknemer en voor die gevallen ook de financiële tegemoetkoming wordt verhoogd.

De definitie wordt opgenomen in hoofdstuk 1 van de wet en heeft zowel betrekking op de voorgestelde regeling van het recht op langdurend zorgverlof in hoofdstuk 5, afdeling 2, als op de bestaande regeling van de financiële tegemoetkoming ingevolge artikel 7:8.

#### *Terminaal ziek*

De definitie van het begrip «terminaal ziek» houdt in dat de gezondheidssituatie zo ernstig is, dat het overlijden van de persoon op korte termijn waarschijnlijk is te achten. Hiermee wordt tot uitdrukking gebracht dat het gaat om de laatste fase van het leven, waarin de zieke sterft.

Hieruit vloeit enerzijds voort dat de aanwezigheid van een terminale ziekte als zodanig niet onder de begripsomschrijving valt. Het lijden aan een terminale ziekte behoeft immers niet te betekenen dat de zieke naar verwachting op korte termijn zal sterven.

Anderzijds heeft de voorgestelde begripsomschrijving tot consequentie dat er ook sprake kan zijn van «terminaal ziek» indien het overlijden van

de zieke op korte termijn te verwachten is als gevolg van een andere oorzaak dan een ongeneeslijke en dodelijke ziekte. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een ongeval dat de persoon waarschijnlijk niet zal overleven, of een – niet terminale – ziekte die gelet op de algehele gezondheidssituatie in het betreffende geval waarschijnlijk op korte termijn toch het overlijden tot gevolg zal hebben.

De omschrijving van terminaal ziek bevat een zekere objectivering. De persoonlijke, subjectieve beoordeling of verwachting van de zieke of van de werknemer is niet maatgevend. Aan de kwalificatie «terminaal ziek» liggen objectieve medische maatstaven ten grondslag. Deze maatstaven kunnen worden gehanteerd door een deskundige, in het bijzonder een (arbo-)arts, aangezien deze terzake deskundig is en kan beschikken over de relevante feitelijke medische informatie. Hiermee is geenszins gezegd dat dit steeds nodig is, maar wel dat een medische verklaring in ieder geval toereikend is. De werkgever zal veelal op basis van andere gegevens die de werknemer verstrekt, tot de conclusie kunnen komen dat voldaan is aan de voorwaarden voor het recht op verlof.

Vanwege de onzekerheid over de duur van het stervensproces is het ongewenst en ondoenlijk het begrip «korte termijn» nader te omschrijven. Gelet op het doel van het langdurend zorgverlof, het bieden van zorg en bijstand aan stervende naasten, kan worden gedacht aan een periode van enkele dagen of weken tot een aantal maanden. De duur van het verlof-recht en van de financiële tegemoetkoming tijdens het verlof zijn om die reden begrensd tot een aantal maanden.

#### *Levensbedreigende ziekte*

Hetgeen hiervoor is overwogen geldt ook ten aanzien van de onderdelen die deel uitmaken van de omschrijving van het begrip levensbedreigende ziekte.

Met name verdient ook hier opmerking dat niet alleen een ziekte maar ook een ongeval er de oorzaak van kan zijn dat het leven van een persoon ernstig gevaar loopt. Deze situatie is in de definitie begrepen.

Een belangrijk verschil ten opzichte van het begrip «terminaal ziek», waarbij de overlevingskansen van de patiënt op korte termijn gering of nihil zijn, is dat daarvan bij een levensbedreigende ziekte geen sprake hoeft te zijn. Dit leidt ertoe dat in geval van een levensbedreigende ziekte een verzoek om langdurend zorgverlof ten aanzien van dezelfde persoon zich vaker kan voordoen. Bij een terminaal zieke is dat gelet op de situatie niet waarschijnlijk.

In dit kader verdient aparte vermelding de verhouding van het begrip «levensbedreigende ziekte» tot chronische ziekte. Een levensbedreigende ziekte kan een chronisch karakter hebben. Voorstelbaar is dat ten behoeve van een kind dat lijdt aan een levensbedreigende, chronische ziekte, meer dan eens langdurend zorgverlof wordt gevraagd. In dergelijke gevallen kan op dit recht herhaaldelijk een beroep worden gedaan. Niet het lijden aan de levensbedreigende, chronische ziekte als zodanig geeft deze aanspraak. Van een levensbedreigende ziekte in de zin van deze wet is sprake indien de gezondheid van de persoon op korte termijn ernstig gevaar loopt. Indien tijdens het verloop van de chronische ziekte herhaaldelijk sprake is van dergelijke ernstige situaties, kan ook het recht op langdurend zorgverlof bij herhaling worden ingeroepen. Met andere woorden: voor een kind dat bijvoorbeeld aan AIDS lijdt geldt niet zonder meer een (bij herhaling in te roepen) recht op langdurend zorgverlof, maar daarvoor is wel grond als zich (eventueel bij herhaling) levensbedreigende complicaties voordoen.

## B

Bij de behandeling van het wetsvoorstel arbeid en zorg is naar aanleiding van vragen van leden van de Eerste Kamer door de regering toegezegd dat, gezien ook de regeling in de Arbeidstijdenwet, zou worden voorzien in een geldigheidsduur van vijf jaar van een regeling die de werkgever op grond van de artikelen 4:7 en 5:10 (artikel 5:10 is thans in het wetsvoorstel vervangen door artikel 5:16) van de Wet arbeid en zorg treft met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging<sup>1</sup>. Voorgesteld wordt een geldigheidsduur van ten hoogste vijf jaar. Deze geldigheidsduur betreft regelingen die tot stand zijn gekomen met toepassing van de artikelen 4:7 en 5:16, op grond waarvan afwijkingen van de wettelijke minimumbepalingen in hoofdstuk 4 en 5 van de Wet arbeid en zorg ten nadele van de werknemer zijn toegestaan onder de in die artikelen gestelde voorwaarden.

Op grond van de voorgestelde bepaling gelden de bedoelde regelingen voor een bepaalde tijd (vijf jaren) en kunnen overeengekomen regelingen niet voortijdig eenzijdig worden opgezegd door de werkgever of door de ondernemingsraad dan wel de personeelsvertegenwoordiging. Partijen kunnen desgewenst een kortere looptijd afspreken.

Bij wijziging van de collectieve regeling waarin afwijkende bepalingen zonder expliciet bepaalde geldingsduur zijn opgenomen gaat ten aanzien van de afwijking een nieuw tijdvak lopen. Een dergelijke «verlenging» kan worden voorkomen door ten aanzien van de afwijking expliciet een geldingsduur te bepalen. Indien de geldingsduur van een van de artikelen 4:7 en 5:16 afwijkende regeling uitdrukkelijk op bijvoorbeeld 4 of 5 jaar is gesteld, wordt, indien vóór het verstrijken van die periode de arbeidsvoorwaardenregeling waarin de afwijking is geïncorporeerd op een of meer andere punten wordt gewijzigd, deze geldingsduur hierdoor niet van rechtswege verlengd. Dit laat uiteraard onverlet dat partijen desgewenst wel een verlenging kunnen overeenkomen. Aan een uitdrukkelijke keuze voor een bepaalde geldingsduur (die maximaal 5 jaar kan zijn) wordt derhalve recht gedaan in de voorgestelde bepaling. Waar de geldingsduur niet is vastgelegd vindt verlenging plaats bij wijziging van de integrale regeling. Ook bij deze gelegenheid kan echter alsnog een kortere looptijd worden bepaald, zodat latere wijzingen niet tot verlenging krachtens de wet leiden.

## C en I

Voor de mogelijkheid om bij collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken van wettelijke normen wordt de term «driekwartdwingend» recht gebruikt. Voor de (mogelijkheid van) afwijking bij regeling met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging is het begrip «tweederdedwingend» recht gebruikelijk. In verband hiermee worden, overeenkomstig de toezegging van de regering naar aanleiding van vragen van leden van de Eerste Kamer<sup>2</sup>, de kopjes boven een aantal artikelen gewijzigd. De kopjes boven de artikelen 4:7, 5:16 en 6:8 komen te luiden: recht met afwijkingsmogelijkheden. Deze formulering bevat geen jargon en is duidelijk. Bovendien wordt hierdoor goed tot uitdrukking gebracht dat deze artikelen gemeen hebben dat het wettelijk recht normstellend is en als uitgangspunt fungeert, met verschillende mogelijkheden om desgewenst, en binnen bepaalde voorwaarden, af te wijken. Voor de reikwijdte van de afwijkingsmogelijkheid, is de wettekst van de genoemde artikelen bepalend. De afwijkingsmogelijkheid die is gegeven in de artikelen 4:7 en 5:16 is van tweederdedwingend recht, die in artikel 6:8 is van driekwartdwingend recht.

<sup>1</sup> Handelingen I, nr. 6, 13-11-2001, blz. 262.

<sup>2</sup> Handelingen I, nr. 6, 13-11-2001, blz. 261.

## D en J

Artikel 4:7 en artikel 6:8 strekken er niet toe dat afwijkingen ten gunste van de werknemer alleen bij collectieve arbeidsovereenkomst of andere collectieve regeling tot stand kunnen komen. Om dit te verduidelijken wordt voorgesteld uitdrukkelijk te bepalen dat de in deze artikelen voorziene afwijkingmogelijkheid alleen betrekking heeft op afwijkingen ten nadele van de werknemer.

## E, F en G

Deze wijzigingen vloeien voort uit de voorgestelde plaats die de regeling voor het langdurend zorgverlof krijgt in hoofdstuk 5. De huidige artikelen 5:9 en 5:10 zijn ook relevant voor het voorgestelde langdurend zorgverlof. Deze bepalingen worden om die reden in een aparte afdeling 3 van hoofdstuk 5 geplaatst en hebben zowel betrekking op het kortdurend als het langdurend zorgverlof.

## H

### Artikel 5:9

#### *Eerste lid*

Op grond van het eerste lid krijgt de werknemer een recht op verlof indien aan een aantal voorwaarden is voldaan. De bestaande regeling in hoofdstuk 7 van de wet kent als uitgangspunt niet een recht op verlof, maar biedt een financiële tegemoetkoming ingeval werkgever en werknemer over het verlof een (vrijwillige) *afpraak* hebben gemaakt, ook in andere gevallen dan voor palliatief verlof.

In het algemeen deel van de toelichting is reeds toegelicht dat de werknemer tijdens het verlof geen aanspraak kan maken op loon. Wel heeft de werknemer recht op een financiële tegemoetkoming op grond van hoofdstuk 7, en wel tot het niveau van 70% van het wettelijk minimumloon. Hiertoe wordt verwezen naar onderdeel L.

Het recht op verlof is bedoeld voor de verzorging van de terminaal zieke naaste of het kind met een levensbedreigende ziekte. Het begrip verzorging heeft in deze context een ruime betekenis. Het omvat zowel het bieden van fysieke zorg (handen aan het bed), als het doen van boodschappen, enz. of enige andere vorm van bijstand en ondersteuning, ook in geestelijk opzicht, die aan de stervende persoon wordt verleend (en die de werknemer wil bieden). De werknemer (en veelal de zieke zelf) bepalen aan welke door de werknemer te verlenen zorg behoefte bestaat.

Het spreekt vanzelf dat het verruimen van de mogelijkheid tot het bieden van die zorg niet alleen in het belang van de zieke, maar ook in het belang van de werknemer kan zijn, aangezien het verlof hem meer ruimte geeft om de zware belasting rond het sterven van een naaste of de levensbedreigende ziekte van een kind te dragen. Door het verlof is de werknemer beter tegen die belasting opgewassen.

Niet vereist is (zoals bij het kortdurend zorgverlof) dat de verzorging «noodzakelijk» is in de zin dat een noodsituatie zou ontstaan indien de werknemer niet zelf zorg zou bieden. De aanwezigheid van adequate medische zorg, of bijvoorbeeld thuiszorg, kan dus geen reden vormen voor weigering van het verlof op de grond dat in de verzorging van de zieke naaste reeds op toereikende wijze voorzien zou zijn. Het is evident dat geen recht op verlof bestaat in de situatie dat zorg volstrekt afwezig is, zoals bijvoorbeeld in het geval dat de zieke naaste buiten Nederland verblijft, en de werknemer voornemens is in Nederland te verblijven.

De verzorging moet volgens het eerste lid betreffen een terminaal ziek persoon. In de toelichting bij onderdeel A (artikel 1:3) is reeds aangegeven dat niet elke persoon die aan een terminale ziekte lijdt, ook terminaal ziek is. Hier is immers de situatie aan de orde waarin het overlijden van de persoon op korte termijn te verwachten is.

De kring van personen is in belangrijke mate geënt op artikel 5:1 (kortdurend zorgverlof). De personen ten behoeve van wie recht op langdurend zorgverlof bestaat, zijn: de partner van de werknemer, een kind van de werknemer of de partner, een pleegkind, en de ouders van de werknemer. Er kan derhalve geen aanspraak worden gemaakt op verlof ten behoeve van schoonouders. Voor de ouder of kind van de werknemer is het thuis- of uitwonend zijn, niet relevant (voor wat betreft het kind is dit anders dan bij het kortdurend zorgverlof).

#### *Tweede lid*

Het in de toelichting bij het eerste lid gestelde met betrekking tot het begrip verzorging is ook hier van toepassing. Dat geldt ook voor de uitleg van het begrip ziekte, dat bijvoorbeeld ook een ongeval kan omvatten. Het verlofrecht is beperkt tot het kind van de werknemer bij wie sprake is van een levensbedreigende ziekte. Aldus wordt aangesloten bij artikel 7:8, eerste lid, zoals dat is komen te luiden door de aanvaarding van het amendement Bussemaker c.s.<sup>1</sup> Dit begrip kind omvat ook het pleegkind van de werknemer.

#### *Derde lid*

Het derde lid geeft als regel dat ten behoeve van dezelfde terminaal zieke persoon het verlof één keer kan worden opgenomen.

Voor de in dit lid neergelegde regeling is gekozen om te voorkomen dat bij een chronische, terminale ziekte herhaaldelijk een recht op verlof aan de orde zou kunnen zijn.

Verlof ten behoeve van de verzorging van een terminaal ziek persoon zal, gelet op de voorgestelde definitie (overlijden is op korte termijn waarschijnlijk te achten), eenmalig aan de orde zijn. Het voorgestelde derde lid stelt zeker dat het verlof slechts een keer kan worden genoten voor dezelfde persoon.

Aangezien bij levensbedreigende ziekte van een kind een eventueel herhaald recht op verlof wel wenselijk wordt geacht, is afgezien van een vergelijkbare regel in deze gevallen. In dit verband wordt verwezen naar hetgeen is overwogen bij artikel 1:3.

### **Artikel 5:10**

Bij de regeling van de omvang, duur en invulling van het verlof is gekozen voor een standaardregeling van een zodanige opname van het verlof, dat een halve werkweek resteert. De werknemer kan hiervan met instemming van de werkgever binnen zekere grenzen afwijken.

Wat betreft de wijze van opneming is in het vierde lid, onderdeel a, bepaald dat de werknemer kan verzoeken om een langere verlofperiode dan twaalf weken, tot ten hoogste achttien weken. Dit aantal van achttien weken vloeit voort uit het voorschrift, genoemd in artikel 7:7, eerste lid, onderdeel d, op grond waarvan het verlof ten minste 1/3 van de wekelijkse duur van de verlofganger bedraagt.

Op grond van het eerste lid bedraagt het verlof in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week.

Voor het verlof geldt dat het aaneengesloten wordt opgenomen. Werkgever en werknemer kunnen gelet op het minimum-karakter van de voor-

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2000–2001, 27 207, nr. 58.

gestelde wettelijke regeling afwijkingen ten gunste van de werknemer overeenkomen, zij het dat op grond van de in onderdeel O neergelegde wijziging van artikel 7:9 de duur van de hogere financiële tegemoetkoming beperkt is tot de in artikel 5:10 gestelde periode. Zoals is vermeld in paragraaf 1.4.5 sluit de verlofduur van 6 maal de arbeidsduur per week per jaar aan bij de gemiddelde behoefte aan verlof, zoals die naar voren komt uit de SCP-verkenning. Onder omstandigheden kan behoefte bestaan aan een langer verlof. Dit wetsvoorstel geeft daarop echter geen aanspraak. Voor afwijkingen ten nadele van de werknemer geeft artikel 5:16 ruimte.

Het recht op de financiële tegemoetkoming beperkt zich echter tot één periode.

De redenen van de eis van een aaneengesloten verlofperiode zijn: de kortere verlofduur, de omstandigheid dat de verzorgingssituatie waarvoor het verlof bedoeld is zich voordoet in een betrekkelijk korte periode, en beperking van uitvoeringslasten en -kosten van het UWV. In verband hiermee is tevens (in de in onderdeel O neergelegde wijziging van artikel 7:9) bepaald dat ook voor de financiële tegemoetkoming geldt dat het een aaneengesloten periode betreft.

Uit het voorschrift dat het verlof aaneengesloten wordt opgenomen, vloeit tevens voort dat een verlofrecht dat, bijvoorbeeld door overlijden van de verzorging behoevende persoon of door herstel van het zieke kind, wordt beëindigd voor het verstrijken van de aanvankelijk voorgenomen verlofperiode, niet op een later tijdstip voor het nog niet genoten deel kan herleven. Dit is ook het geval indien een verlof wordt genoten voor een kortere dan de wettelijke maximumtermijn en later behoefte blijkt te bestaan aan een langere termijn. De werknemer doet er goed aan hiermee rekening te houden bij het verzoek om verlof, de duur van de aangevraagde verlofperiode, alsmede de aanvraag van de financiële tegemoetkoming (die niet versnipperd kan worden verleend).

Bovendien kan het verlof, ook indien het ziekte van verschillende personen betreft, niet vaker dan een keer per jaar worden genoten.

#### **Artikel 5:11**

In dit artikel is de procedure neergelegd voor de aanvraag en afhandeling van een verzoek van de werknemer om langdurend zorgverlof. Het doel van deze procedure is om op evenwichtige wijze recht te doen aan zwaarwegende belangen van zowel de werkgever als de werknemer.

De werknemer heeft er belang bij dat, indien de zorg voor een terminaal zieke verwant of voor een kind met een levensbedreigende ziekte aan de orde is, hij verlof kan nemen op het gewenste tijdstip, zonder dat daarvoor zoveel procedurele «hobbels» moeten worden genomen dat de effectivering van het recht op langdurend zorgverlof wordt belemmerd.

Voor de werkgever is van belang dat hij, mede gelet op de duur van het verlof, in staat is de gevolgen van de afwezigheid van de werknemer te beoordelen en zonodig voorzieningen te treffen, bijvoorbeeld ter vervanging.

De wenselijkheid om met deze belangen rekening te houden heeft geleid tot het voorstel om de hoofdlijnen van de procedure aldus vast te stellen:

- de werknemer vraagt het verlof ten minste twee weken voor het beoogde tijdstip aan en meldt daarbij de relevante gegevens;
- de werkgever heeft uiterlijk een week om op het verzoek te beslissen of om de werknemer zonodig om aanvullende informatie te vragen;
- de werkgever kan het verzoek geheel of gedeeltelijk afwijzen op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang;
- de werknemer verneemt een week voor de beoogde ingangsdatum van het verlof de beslissing van de werkgever op zijn verzoek;
- het uitblijven van een tijdige beslissing op het verzoek leidt ertoe dat het verlof ingaat overeenkomstig het verzoek van de werknemer, tenzij

- de termijn waarbinnen de werkgever een beslissing dient te nemen is verlengd omdat de werknemer nog niet heeft voldaan aan het verzoek om aanvullende informatie te verstrekken waarover hij kan beschikken;
- het verzoek tot verlof wordt schriftelijk ingediend, ook de beslissing wordt schriftelijk medegedeeld;
  - indien de werkgever overweegt het verzoek geheel of gedeeltelijk af te wijzen, pleegt hij overleg met de werknemer.

#### *Eerste lid*

Op grond van het eerste lid gaat het schriftelijke verzoek tenminste twee weken aan de beoogde ingangsdatum van het verlof vooraf. Deze termijn biedt de werkgever de tijd om het verzoek te beoordelen en eventueel voorzieningen te treffen. De werkgever deelt zijn beslissing schriftelijk aan de werknemer mede. Ook kan hij schriftelijk om aanvullende informatie verzoeken. Ook om die reden kan een redelijke termijn niet gemist worden.

Overigens kunnen werkgever en werknemer op grond van artikel 5:12, tweede lid, overeenkomen dat het langdurend zorgverlof eerder ingaat. De schriftelijkheidseis bevordert de duidelijkheid tussen werkgever en werknemer en voorkomt onnodige conflicten over de inhoud van de gemaakte afspraken.

De werknemer verstrekt bij het verzoek de in het eerste lid genoemde gegevens op grond waarvan de werkgever kan vaststellen dat het verzoek inderdaad betrekking heeft op een situatie waarop de wettelijke regeling van toepassing is. Daarnaast geeft de werknemer aan voor hoe lang, in welke omvang en op welke wijze hij voornemens is het verlof op te nemen, zodat de werkgever de consequenties ervan voor de bedrijfsvoering kan beoordelen.

#### *Tweede lid*

In de regel zal de werkgever er geen behoefte aan hebben dat de werknemer «aantoont» dat een naaste inderdaad terminaal ziek is, dan wel een kind levensbedreigend ziek is. Het is echter mogelijk dat de werkgever soms aanvullende informatie noodzakelijk acht om vast te stellen of aannemelijk te achten dat de door de werknemer aangevoerde omstandigheden zich inderdaad voordoen. In zo'n geval kan het door de werknemer verstrekken van nadere gegevens aan de werkgever uitkomst bieden. Hierbij kan worden gedacht aan overlegging van een medische verklaring die aan de zieke naaste of met diens toestemming aan de werknemer is verstrekt. De arts is gelet op de regeling van de geneeskundige behandelingsovereenkomst in Boek 7, titel 7, afdeling 5 van het Burgerlijk Wetboek bevoegd tot het verstrekken van informatie aan de patiënt of (met diens toestemming) aan een derde. Ook kan de arts met toestemming van de patiënt medische informatie van feitelijke aard aan de (arbo-arts van de) werkgever verstrekken. De werkgever die medische informatie krijgt, gaat daar mee om conform de eisen van de Wet bescherming persoonsgegevens.

Ook kan het zijn, met name als een medische verklaring niet kan worden overgelegd, dat de werkgever behoefte heeft aan informatie van het maatschappelijk werk, een thuiszorg-organisatie, of andere gegevens die aannemelijk maken dat terecht een beroep wordt gedaan op het recht op langdurend zorgverlof. Ook deze informatie kan met toestemming van de zieke naaste worden verleend. Op grond van dergelijke informatie kan niet worden aangetoond dat voldaan wordt aan het bepaalde in artikel 1:3, maar dergelijke gegevens kunnen de werkgever die dat noodzakelijk acht wel meer houvast geven.



### *Derde lid*

In het derde lid is bepaald dat de werkgever het verzoek alleen kan afwijzen indien hij tegen het opnemen van het verlof (dit omvat de voorgenomen wijze van opnemings-ervan) een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

De aard of wijze van de zorg die de werknemer wil bieden is voor de werkgever een gegeven. De werkgever mag en kan dat niet inhoudelijk toetsen.

Zo is bijvoorbeeld de omstandigheid dat een terminaal zieke naaste in een verpleeghuis is opgenomen, en dat dus is voorzien in zorg in de zin van «handen aan het bed», geen factor op grond waarvan de werkgever de conclusie mag trekken dat geen recht bestaat op langdurend zorgverlof, noch dat gelet op die specifieke omstandigheid het bedrijfs- of dienstbelang zwaarder moet wegen. Voor de werkgever is het een gegeven dat de werknemer in aanmerking komt voor langdurend zorgverlof. Het belang van de werknemer moet worden geplaatst tegen een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Het gaat hier om situaties waarbij de afwezigheid van de werknemer niet via de normale bedrijfsvoering en inzet van het overige personeel of anderszins kan worden opgevangen en dit ernstige consequenties heeft. Het staat de werkgever met andere woorden niet vrij om bij deze afweging andere elementen te betrekken, zoals (behalve het al genoemde voorbeeld) de overweging dat ook een ander dan de werknemer voor de zieke persoon kan zorgen, of dat de zorg voor een terminaal zieke ouder minder «urgent» is dan die voor de partner of kind. Deze afweging is immers reeds door de wetgever gemaakt.

### *Vierde lid*

Op grond van het algemene overeenkomstenrecht kan niet worden teruggekomen op een aan de werknemer verleende toestemming op het verzoek. De toestemming kan niet worden «herroepen». Daarvan te onderscheiden is de situatie, dat gedurende het verlof de omstandigheden zich zodanig wijzigen dat, hadden deze omstandigheden reeds ten tijde van de beslissing op het verzoek bestaan, het verlof (wellicht) met een beroep op een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zou zijn geweigerd. Op grond van het algemene overeenkomstenrecht zou de werkgever zich er op kunnen beroepen dat hij niet door de werknemer aan de inwilliging van het verlofverzoek kan worden «gehouden», als dit in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet aanvaardbaar zou zijn.

Het is ongewenst dat in een dergelijk geval alsnog met een beroep op een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang het reeds aangevangen verlof zou kunnen worden beëindigd. In navolging van artikel 5:4, derde lid, van de Wet arbeid en zorg wordt in het vierde lid bepaald dat niet op een later tijdstip een beroep op een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang kan worden gedaan, tenzij het betreft een militaire ambtenaar. De voorgestelde bepaling geeft derhalve een – ten opzichte van het algemene overeenkomstenrecht – bijzondere regeling.

### *Vijfde lid*

Indien de werkgever voornemens is het verzoek om verlof geheel of gedeeltelijk af te wijzen overlegt de werkgever met de werknemer. Schaadt de voorgestelde wijze van opnemings-ervan het bedrijfs- of dienstbelang ernstig, dan kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg een andere wijze van opnemings-ervan afspreken. Zo kan worden voorkomen dat aan de werknemer het verlofrecht weliswaar wordt verleend, maar met betrekking tot de wijze van opnemings-ervan op een zodanig andere wijze dan verzocht,

dat het de werknemer geen soelaas biedt. De werknemer kan in een dergelijk geval het verzoek intrekken, dan wel handhaven en – indien hij vasthoudt aan de gevraagde wijze van opneming – de afwijzende beslissing op het verzoek aan de rechter voorleggen. Kan de werkgever met bepaalde onderdelen van het verzoek niet instemmen, bijvoorbeeld wegens een zwaarwegend bedrijfsbelang tegen de door de werknemer gewenste spreiding van de uren over de week, dan kan hij daar geen eigen beslissing voor in de plaats stellen. In het gegeven voorbeeld kan de werkgever op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang het verzoek afwijzen om gedurende de ochtenduren verlof toe te kennen, maar hij kan niet in plaats daarvan bepalen dat aan de werknemer verlof wordt verleend gedurende de middaguren. Dit is alleen mogelijk indien in het overleg met de werknemer blijkt dat hij met dit voorstel ook kan instemmen. Het voorgeschreven overleg strekt ertoe te bevorderen dat het verzoek zo mogelijk wordt aangepast op een wijze die meer rekening houdt met de belangen van de werkgever. Lukt dat niet dan kan de werkgever het verzoek afwijzen.

#### *Zesde lid*

De werkgever heeft een redelijke termijn om een beslissing te nemen op het verzoek van de werknemer om langdurend zorgverlof. Voorkomen dient echter te worden dat door het uitblijven van een beslissing van de werkgever ook het verlof niet kan ingaan.

Daarom is in het zesde lid bepaald dat indien de werkgever niet een week voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof de beslissing op het verzoek schriftelijk aan de werknemer heeft medegedeeld, het verlof ingaat overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

De werknemer is op grond van het eerste lid gehouden het verlof ten minste twee weken voor de beoogde ingangsdatum aan te vragen. Houdt de werknemer zich daaraan niet, dan leidt het bepaalde in artikel 5:12, eerste lid (het verlof gaat niet eerder in dan nadat twee weken zijn verstreken na het verzoek), ertoe dat de werkgever steeds een week heeft voor de beslissing op het verzoek, voordat aan het uitblijven van een beslissing het rechtsgevolg wordt verbonden dat het verlof (een week later) ingaat.

De periode die de werkgever tot zijn beschikking heeft voor het nemen van de beslissing is «netto», aangezien deze periode verlengd wordt met het aantal dagen dat de werknemer niet heeft voldaan aan een verzoek om schriftelijk aanvullende informatie te verstrekken. Het verzoek om aanvullende informatie moet ook worden gedaan in deze periode van een week. Indien het verzoek om aanvullende informatie eerst na het verstrijken van die periode is gedaan en de werkgever nog geen beslissing heeft genomen, is het verlof immers op grond van het zesde lid al ingegaan.

#### **Artikel 5:12**

Het eerste lid is complementair aan het voorschrift in artikel 5:11, eerste lid, dat de werknemer het verlof ten minste twee weken voor de beoogde aanvang van het verlof aanvraagt. Houdt de werknemer zich niet aan die termijn, dan gaat het verlof ook later in.

Indien werkgever en werknemer daarover overeenstemming hebben bereikt, kan het verlof echter op grond van het tweede lid eerder ingaan. In veel gevallen zal de werkgever snel het verzoek van de werknemer om langdurend zorgverlof kunnen inwilligen. Op grond van artikel 5:11, zesde lid, beslist de werkgever uiterlijk een week voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof. Op grond van het tweede lid van artikel 5:12 kan de ingangsdatum van het verlof op een eerder tijdstip worden gesteld dan twee weken na het verzoek.

Dit impliceert dat de ingangsdatum van het langdurend zorgverlof op verzoek van de werknemer vooraf kan gaan aan de datum waarop de werkgever heeft beslist. Artikel 5:11, zesde lid, verzet zich daar niet tegen. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan de situatie waarin de werkgever 5 dagen na het verzoek positief beslist, de werknemer de tussenliggende dagen heeft overbrugd met vakantiedagen en werkgever en werknemer in overleg en op verzoek van de werknemer de ingangsdatum van het langdurend zorgverlof vaststellen op de eerste dag waarover aanvankelijk vakantieverlof was opgenomen. In een dergelijk geval kan de werknemer bij de indiening van het verzoek hebben verzocht hem het verlof te verlenen met ingang van een tijdstip dat twee weken later ligt, c.q. op een eerdere datum waarmee de werkgever kan instemmen.

#### **Artikel 5:13**

Op grond van dit artikel eindigt het verlof door het verstrijken van de duur waarvoor het is verleend, dan wel door het overlijden van de terminaal zieke persoon of het kind met een levensbedreigende ziekte, of doordat het kind niet langer levensbedreigend ziek is. Na afloop herleeft de verplichting van de werknemer om arbeid te verrichten.

Goed werknemerschap vergt dat de werknemer dergelijke omstandigheden uit eigen beweging meldt aan de werkgever. Ook jegens het uitkeringsorgaan is de werknemer verplicht tot gegevensverstrekking uit eigen beweging als het verlof eerder eindigt dan overeengekomen (artikel 7:15 Wet arbeid en zorg).

Ingeval van overlijden zal overigens op grond van het bepaalde in artikel 4:1 aansluitend een recht op calamiteitenverlof van toepassing zijn gedurende een korte, naar billijkheid te berekenen tijd.

#### **Artikel 5:14**

De regeling van het recht op langdurend zorgverlof laat onverlet het in hoofdstuk 5, afdeling 1 van de wet geregelde recht op kortdurend zorgverlof. Het is mogelijk dat (behalve aan de voorwaarden voor het recht op langdurend zorgverlof) tevens voldaan wordt aan de voorwaarden voor het recht op kortdurend zorgverlof. De werknemer kan dan een beroep doen op kortdurend zorgverlof. Artikel 5:14 houdt in dat de werknemer die de aanvraagperiode heeft overbrugd met kortdurend zorgverlof dit met instemming van de werkgever kan «omzetten» in langdurend zorgverlof. Indien werkgever en werknemer daarover geen overeenstemming bereiken wordt het verlof over de eerste periode aangemerkt als kortdurend zorgverlof, en gaat het langdurend zorgverlof in twee weken na de aanvraag.

#### **Artikelen 5:15 en 5:16**

Deze artikelen vervangen de huidige artikelen 5:9 en 5:10 van de Wet arbeid en zorg, zoals toegelicht bij de onderdelen E, F en G.

#### **K**

Op grond van artikel 7:5, eerste lid, wordt een aanvraag om een financiële tegemoetkoming ingediend uiterlijk vier weken na de ingang van het verlof. Op grond van artikel 5:12, tweede lid, kan het verlof ingaan met ingang van een tijdstip dat voorafgaat aan het moment waarop de beslissing op het verzoek wordt genomen. In verband hiermee wordt de periode waarin de financiële tegemoetkoming kan worden aangevraagd ingeval van langdurend zorgverlof met twee weken verlengd tot zes weken.

Op grond van de voorgestelde toevoeging van het vierde lid aan artikel 7:5 stelt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid regels over de gegevens die bij de aanvraag dienen te worden overgelegd. Deze regels kunnen ook, voorzover het gaat om een aanvraag om langdurend zorgverlof, rechtstreeks betrekking hebben op de werkgever, waarmee een zelfstandige informatieverplichting van de werkgever in het leven wordt geroepen. Hierdoor wordt voorkomen dat de aanvraag om een financiële tegemoetkoming van de werknemer niet zou kunnen worden toegekend in gevallen waarin informatie van de werkgever medebepalend is voor het recht van de werknemer op de financiële tegemoetkoming en de werkgever de bedoelde informatie niet zou verstrekken.

## **L**

Voor wat betreft het door het UWV te verrichten onderzoek naar de rechtmatigheid van het recht op langdurend zorgverlof is aan het eerste lid van artikel 7:6 toegevoegd dat met betrekking tot de voorwaarde dat er sprake is van een terminale zieke of een levensbedreigende ziekte van een kind, het UWV kan afgaan op hetgeen tussen werkgever en werknemer is vastgesteld.

Hierdoor wordt de omvang van de door het UWV te verrichten toets enigszins beperkt om te voorkomen dat het UWV in het kader van de beoordeling van de aanvraag om een financiële tegemoetkoming standaard medische verklaringen zou (moeten) verlangen. Indien het UWV nadere gegevens noodzakelijk acht, bijvoorbeeld indien er aanwijzingen zijn voor oneigenlijk gebruik, kan het UWV echter om nadere informatie verzoeken.

Ingeval van langdurend zorgverlof is de financiële tegemoetkoming hoger dan voor de andere verlofdoelen waarvoor een tegemoetkoming kan worden genoten. Dit is neergelegd in het voorgestelde vierde lid van artikel 7:6. Op grond van artikel 7:6 worden financiële tegemoetkomingen bij financiering van loopbaanonderbreking verleend over in de verlofperiode gelegen volle maanden. De wijziging van het vijfde lid is bedoeld om uitkering ook over een deel van een maand mogelijk te maken, althans voor de financiële tegemoetkoming ingevolge het vierde lid bij langdurend zorgverlof. Dit vergt aanpassing van het door het UWV gebruikte uitkeringensysteem. Met de daarmee gemoeide tijd zal rekening worden bij de implementatie en (termijn van) inwerkingtreding van de voorgestelde wettelijke regeling.

## **M**

In artikel 7:7, eerste lid, onderdeel b wordt abusievelijk niet verwezen naar een financiële tegemoetkoming als bedoeld in artikel 7:6, eerste lid. Voor de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg werd in het vergelijkbare artikel van de Wet financiering loopbaanonderbreking verwezen naar een bepaling van die wet die overeenkomt met artikel 7:6, eerste lid. De bij de integratie in de Wet arbeid en zorg weggevallen verwijzing naar het laatstgenoemde artikel wordt hierbij hersteld.

## **N**

De voorgestelde wettelijke regeling van het recht op langdurend zorgverlof met een financiële tegemoetkoming (ter hoogte van 70% van het wettelijk minimumloon) gaat niet gepaard met het vervallen van de mogelijkheid om ingevolge hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg op basis van een overeenkomst met de werkgever onbetaald verlof op te nemen, en gedurende het onbetaald verlof een (lagere) financiële tegemoetkoming te ontvangen op grond van artikel 7:6, derde lid.

Het recht op langdurend zorgverlof is immers aan specifieke voorwaarden gebonden. De reeds bestaande mogelijkheden om anderszins onbetaald verlof op te nemen en daarbij een financiële tegemoetkoming te ontvangen wijken af van die voorwaarden, zowel wat betreft het doel van het verlof als wat betreft de kring van zorgbehoevenden en de duur van de financiële tegemoetkoming.

Aangezien het recht op langdurend zorgverlof niet dient ter vervanging van de bestaande financieringsregeling, kunnen regels over de verhouding tussen het nieuwe recht op langdurend zorgverlof en de bestaande mogelijkheid tot financiering van loopbaanonderbreking ten behoeve van zorg of educatie niet gemist worden. Dergelijke regels zijn temeer noodzakelijk omdat het (om een zo goed mogelijke aansluiting op de behoefte te bereiken) wenselijk is aan artikel 7:7, eerste lid, onderdeel b (de «wacht-tijd»), de werking te ontnemen ingeval van langdurend zorgverlof. Bij deze regels worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- het recht op langdurend zorgverlof en het al geldende regime voor financiering van loopbaanonderbreking hebben bestaansrecht naast elkaar, *ook* indien het palliatief verlof betreft ingevolge artikel 7:8;
- het recht op langdurend zorgverlof en het al geldende regime voor het *palliatief* verlof ingevolge artikel 7:8 zijn complementair en kunnen elkaar onder omstandigheden ook in de tijd, *en in willekeurige volgorde*, opvolgen;
- indien in het jaar voorafgaand aan het moment waarop langdurend zorgverlof wordt opgenomen reeds een financiële tegemoetkoming is ontvangen voor verlof op een andere grond, dient dat geen beletsel te zijn voor het ontvangen van een financiële tegemoetkoming op titel van langdurend zorgverlof;
- indien in het jaar voorafgaand aan het moment waarop palliatief verlof op basis van artikel 7:8 wordt opgenomen reeds een financiële tegemoetkoming is ontvangen voor langdurend zorgverlof, dient ook dat geen beletsel te zijn voor het ontvangen van een financiële tegemoetkoming op titel van palliatief verlof;
- binnen een periode van 12 maanden kan slechts eenmaal een financiële tegemoetkoming worden ontvangen voor langdurend zorgverlof, maar het is wel mogelijk om over een ander tijdvak dat is gelegen binnen die periode van een jaar tevens een tegemoetkoming te ontvangen voor palliatief verlof op basis van artikel 7:8;
- binnen een periode van 12 maanden kan slechts eenmaal een financiële tegemoetkoming worden ontvangen voor palliatief verlof op basis van artikel 7:8, maar het is wel mogelijk (uiteraard op voorwaarde dat het om een persoon gaat die binnen de definitie in artikel 5:9 valt) om over een ander tijdvak dat is gelegen binnen die periode van een jaar tevens een tegemoetkoming te ontvangen voor langdurend verlof.

Deze uitgangspunten hebben geleid tot het volgende voorstel.

Op grond van het huidige artikel 7:7, eerste lid, onderdeel b, kan een financiële tegemoetkoming niet worden genoten, indien de verlofganger in de periode van een jaar, voorafgaand aan het moment waarop hij verlof opneemt, een financiële tegemoetkoming als bedoeld in artikel 7:6, eerste lid, heeft ontvangen. Dat is op grond van het huidige artikel 7:8 ook het geval bij palliatief verlof.

De wijziging van artikel 7:8 strekt ertoe om de in artikel 7:7, eerste lid, onderdeel b, neergelegde voorwaarde voor het recht op een financiële tegemoetkoming buiten werking te stellen voor het geval waarin:

1. de werknemer recht heeft op langdurend zorgverlof waarvoor hij een financiële tegemoetkoming wil genieten, en deze werknemer binnen de twaalf aan de ingangsdatum van het verlof voorafgaande maanden een financiële tegemoetkoming heeft ontvangen op een andere grond als

bedoeld in artikel 7:1, bijvoorbeeld in verband met studie, ouderschapsverlof, of palliatief verlof.

2. de werknemer palliatief verlof op basis van artikel 7:8 (in deze context te onderscheiden van het recht op langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2) geniet waarvoor hij een financiële tegemoetkoming wil genieten, en deze werknemer binnen de twaalf aan de ingangsdatum van het verlof voorafgaande maanden reeds een financiële tegemoetkoming heeft ontvangen op grond van langdurend zorgverlof.

Op grond van de voorgestelde wijziging kan de werknemer in een dergelijk geval toch opnieuw binnen een jaar een financiële tegemoetkoming ontvangen. Deze uitzondering wordt gerechtvaardigd geacht gelet op de bijzondere (en deels onvoorziene) omstandigheden die aan het langdurend zorgverlof ten grondslag liggen.

Het omgekeerde is niet het geval: de werknemer die een financiële tegemoetkoming voor langdurend zorgverlof of palliatief verlof heeft ontvangen, kan niet binnen een jaar voor bijvoorbeeld ouderschapsverlof opnieuw een tegemoetkoming ontvangen.

Het is evenmin mogelijk om binnen een jaar twee maal een tegemoetkoming te ontvangen voor langdurend zorgverlof of palliatief verlof. Op grond van het nieuwe artikel 7:9, tweede lid (onderdeel O) wordt de financiële tegemoetkoming verleend voor verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, met inachtneming van artikel 5:10, vierde lid, onderdeel a.

In het tweede lid van artikel 7:8 is sprake van «het moment waarop de verlofganger verlof opneemt ten behoeve van de verzorging van een in het eerste lid bedoelde zieke of ziekte». Verlof wordt niet opgenomen ten behoeve van (de verzorging van) een ziekte, maar een zieke. De voorgestelde wijziging heeft een taalkundige reden en heeft geen inhoudelijke betekenis.

## O

Op grond van het huidige eerste lid van artikel 7:9 wordt de financiële tegemoetkoming verleend voor de duur van het verlof, maar voor ten hoogste zes maanden. Het wettelijk geregelde langdurend zorgverlof kan op grond van artikel 5:10, vierde lid, onderdeel a, niet langer zijn dan 18 weken. Nochtans kunnen werkgever en werknemer in overleg een langere periode van langdurend zorgverlof afspreken. Het is, gelet op de financiële en budgettaire consequenties die dat zou hebben, ongewenst dat een dergelijke afspraak tot gevolg zou hebben dat ook aanspraak kan worden gemaakt op een (collectieve) financiële tegemoetkoming van langere duur.

Daarom wordt een nieuw tweede lid van artikel 7:9 voorgesteld, op grond waarvan de (hogere) financiële tegemoetkoming bedoeld in artikel 7:6, vierde lid, wordt verleend voor een aaneengesloten periode van ten hoogste 18 weken.

Deze termijn kan korter, maar op grond van artikel 5:10, vierde lid, onderdeel a, niet langer zijn dan 18 weken.

Ingevolge het huidige tweede lid van artikel 7:9 kan het bepaalde in artikel 7:7, eerste lid, onderdeel b, op grond waarvan in het jaar voorafgaande aan het moment waarop verlof opgenomen wordt, geen financiële tegemoetkoming als bedoeld in artikel 7:6, eerste lid, mag zijn ontvangen, bij collectieve regeling buiten toepassing blijven. Het huidige derde lid van artikel 7:9 verbindt daaraan dat de periode waarvoor een financiële tegemoetkoming wordt toegekend ten hoogste 18 maanden is.

De (in onderdeel N) voorgestelde wijziging van artikel 7:8 voorziet er reeds in dat de «wachttijd» niet van toepassing is indien het langdurend zorg-

verlof of palliatief verlof op basis van artikel 7:8 betreft. Niettemin kunnen collectieve regelingen afspraken terzake bevatten. Voorop staat echter dat ook ingeval van een collectieve regeling de maximumperiode van 18 weken blijft gelden waarvoor een financiële tegemoetkoming kan worden verleend als bedoeld in artikel 7:6, vierde lid.

Hiertoe wordt een wijziging van het vierde lid (het huidige derde lid) van artikel 7:9 voorgesteld, op grond waarvan verlenging van de uitkeringsperiode niet mogelijk is bij langdurend zorgverlof.

## **P**

In artikel 91 van de Invoeringswet Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is de Wet arbeid en zorg gewijzigd in verband met de oprichting van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen. Op twee plaatsen, namelijk artikel 7:12, tweede lid, en artikel 7:13, twaalfde lid, is echter abusievelijk blijven staan «Het Landelijk instituut sociale verzekeringen». Dit wordt thans gecorrigeerd.

## **ARTIKEL II**

Dit artikel ziet op de situatie waarin de werknemer op de datum van inwerkingtreding van de wet reeds een financiële tegemoetkoming ontvangt en hij tevens voldoet aan de voorwaarden voor het recht op langdurend zorgverlof, waaraan een hogere financiële tegemoetkoming is verbonden. Hij kan in dat geval op grond van het eerste lid verzoeken om hem die hogere tegemoetkoming te verlenen. Uiteraard dient daarbij wel te worden voldaan aan alle daartoe geldende voorwaarden.

Ingevolge het tweede lid dient een dergelijk verzoek binnen vier weken na de inwerkingtreding van de wet te worden gedaan.

Het derde lid houdt in dat indien de werknemer het verzoek als bedoeld in het eerste lid heeft gedaan, het vereiste van artikel 7:7, eerste lid onderdeel b, van kracht blijft. Het is dus niet mogelijk na afloop van het langdurend zorgverlof «omgezette» verlof, opnieuw het niet gebruikte deel van dat stopgezette verlof op basis van artikel 7:8 met een financiële tegemoetkoming te genieten. Dat zou leiden tot onevenredige uitvoeringslasten.

Indien de werknemer die palliatief verlof geniet dit «opmaakt» en *na afloop* daarvan langdurend zorgverlof wil genieten en ook daarvoor een financiële tegemoetkoming wil aanvragen, is dat echter mogelijk, omdat in dat geval het bepaalde in het gewijzigde artikel 7:8, eerste lid, onderdeel b van toepassing is.

## **ARTIKEL III**

### **A**

In de voorgestelde wijziging van artikel 635, lid 1, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt geregeld dat de werknemer aanspraak op vakantie verwerft over de periode waarin hij geen recht heeft op loon omdat hij langdurend zorgverlof geniet. Lid 3 van dat artikel<sup>1</sup> biedt de werknemer die wegens adoptieverlof niet gedurende een heel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg. De voorgestelde wijziging van lid 3 voorziet erin dat dit ook geldt voor verlof voor het opnemen van een pleegkind.

<sup>1</sup> Zoals gewijzigd bij de Invoeringswet arbeid en zorg.

## **B**

In artikel 670 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek worden de opzegverboden geregeld. Het zevende lid van dit artikel bevat het verbod de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof te gelde maakt. In de voorgestelde wijziging van het zevende lid wordt het opzegverbod uitgebreid tot de andere verlofrechten die in de Wet arbeid en zorg zijn geregeld.

## **ARTIKEL IV**

Voor de toelichting op dit artikel wordt verwezen naar de toelichting bij artikel I, onderdeel B. In aanvulling daarop wordt opgemerkt dat een «afwijkende» regeling als bedoeld in het voorgestelde dertiende lid van artikel 2 van de Wet aanpassing arbeidsduur, betrekking heeft op het elfde lid (en niet, zoals het voorgestelde artikel 1:5, op de artikelen 4:7 en 5:16 van de Wet arbeid en zorg).

## **ARTIKEL V TOT EN MET VIII**

Deze artikelen strekken tot het aanbrengen van een tweetal kleine technische wijzigingen in artikel 9, tweede lid, onderdeel e, van de Algemene bijstandswet, artikel 5, eerste lid, onderdeel f, van de Wet inkomensvoorziening kunstenaars, artikel 6, eerste lid, onderdeel d, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In deze artikelen wordt terzake van het recht op ouderschapsverlof nog verwezen naar artikel 644 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, terwijl dit recht thans geregeld is in hoofdstuk 6 van de per 1 december 2001 in werking getreden Wet arbeid en zorg.

Voorts is de definitie van onbetaald verlof in artikel 1 van de Werkloosheidswet, waarnaar in de genoemde wetten wordt verwezen, in verband met artikel 43, onderdeel C, onder 5 van de Invoeringswet SUWI niet langer opgenomen in onderdeel i, maar in onderdeel g. Deze wijziging wordt thans eveneens in de genoemde artikelen verwerkt.

## **ARTIKEL IX**

In artikel XXXIII van de Invoeringswet arbeid en zorg is voorzien in aanpassing van het voorstel van Wet inkomstenbelasting 2001 in verband met de intrekking van de Wet financiering loopbaanonderbreking bij de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg. In de artikelen 3.142, 8.11 en 8.16 van het genoemde wetsvoorstel werden fiscale regels gesteld met betrekking tot uitkeringen op grond van de Wet financiering loopbaanonderbreking. Artikel XXXIII van de Invoeringswet arbeid en zorg beoogde dit te wijzigen in uitkeringen op grond van de «Wet arbeid en zorg». Thans is het voorstel van Wet inkomstenbelasting 2001 tot wet verheven en in werking getreden. Gebleken is dat deze aangelegenheid, die aanvankelijk in de artikelen 3.142, 8.11 en 8.16 van het voorstel van Wet inkomstenbelasting 2001 werd geregeld, thans is geplaatst in artikel 1.7a van de Wet inkomstenbelasting 2001. Artikel XXXIII van de de Invoeringswet arbeid en zorg heeft derhalve niet het beoogde effect gehad.



Dit wordt hersteld door het voorstel om alsnog artikel 1.7a te wijzigen.  
Uitkeringen ingevolge de Wet arbeid en zorg worden op grond hiervan  
gelijkgesteld met inkomen uit tegenwoordige arbeid.

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,  
K. G. de Vries