

Wijziging van de Wet arbeid en zorg en enige andere wetten in verband met het geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof teneinde bij te dragen aan de ontwikkeling van de band tussen de partner van de moeder en het kind en tevens de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te vergroten alsmede uitbreiding van het adoptie- en pleegzorgverlof (Wet invoering extra geboorteverlof)

VOORSTEL VAN WET

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Allen die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is het recht op verlof van de partner van de moeder bij de geboorte van een kind uit te breiden teneinde de ontwikkeling van de band tussen hen te bevorderen en tevens de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te versterken en het adoptie- en pleegzorgverlof uit te breiden;

Zo is het dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

Artikel I

De Wet arbeid en zorg wordt als volgt gewijzigd:

A

In de artikelen 3:2, tweede lid, en 3:9, tweede lid, wordt 'en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken' vervangen door 'en bedraagt ten hoogste zes aaneengesloten weken'.

B

Het opschrift van hoofdstuk 4 komt te luiden: Hoofdstuk 4. Kort verzuimverlof en geboorteverlof.

C

Artikel 4:2 komt te luiden:

Artikel 4:2 Geboorteverlof

1. Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week.
2. Indien de arbeidsovereenkomst of de publiekrechtelijke aanstelling wordt beëindigd voordat het geboorteverlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het verlof dat nog niet is opgenomen, met inachtneming van dit hoofdstuk.
3. Indien de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling wordt beëindigd is de werkgever verplicht aan de werknemer, op diens verzoek, een verklaring uit te reiken waaruit blijkt op hoeveel geboorteverlof de werknemer nog aanspraak heeft.

D

Na artikel 4:2 worden drie artikelen ingevoegd, luidende:

Artikel 4:2a Aanvullend geboorteverlof

1. Nadat de werknemer het geboorteverlof, bedoeld in artikel 4:2, heeft opgenomen, heeft hij gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof zonder behoud van loon.
2. Het aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week.
3. Artikel 4:2, tweede en derde lid, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4:2b Recht op en hoogte van de uitkering tijdens het aanvullend geboorteverlof

1. Op aanvraag van een werknemer als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid, aanhef en onderdeel a, verstrekt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bij opname van het aanvullend geboorteverlof, bedoeld in artikel 4:2a, een uitkering aan die werknemer.
2. De uitkering wordt over ten hoogste vijf gehele weken verstrekt.
3. De uitkering bedraagt per dag 70% van het dagloon van de in het eerste lid bedoelde werknemer, doch ten hoogste 70% van het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag.
4. Het dagloon, bedoeld in het derde lid, wordt berekend aan de hand van 1/261 deel van het loon, bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen, dat de werknemer in de periode van een jaar, die eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin het recht op de uitkering is ontstaan, verdiende op grond van de arbeidsovereenkomst of de publiekrechtelijke aanstelling waaruit dat recht is ontstaan.
5. Bij algemene maatregel van bestuur worden ten aanzien van de vaststelling en de herziening van het dagloon nadere en zo nodig afwijkende regels gesteld, onder meer over de vaststelling en herziening van het dagloon wanneer de werknemer korter dan een jaar heeft gewerkt bij zijn werkgever.
6. Op een op grond van dit artikel vastgesteld dagloon is artikel 16 van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4:2c De aanvraag van de uitkering van het aanvullend geboorteverlof

1. De werknemer, bedoeld in artikel 4:2b, eerste lid, die in aanmerking wenst te komen voor de in dat lid genoemde uitkering, doet de aanvraag daartoe door tussenkomst van de werkgever bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen door middel van een door dit instituut beschikbaar gesteld aanvraagformulier. De aanvraag wordt ingediend in de periode die gelegen is tussen vier weken voor de eerste dag waarop het aanvullend verlof wordt opgenomen en vier weken na de laatste dag waarop dat verlof is opgenomen.
2. De uitkering wordt verstrekt voor zover het tijdvak waarin er sprake was van het recht op uitkering ligt in het jaar voorafgaand aan de datum van de aanvraag.
3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kan controlevoorschriften vaststellen. Deze voorschriften mogen niet verder gaan dan strikt noodzakelijk is voor de juiste uitvoering van dit artikel of de artikelen 4:2a en 4:2b.
4. De artikelen 3:14, derde lid, 3:14a, 3:16, eerste tot en met derde lid, en 3:18, zesde tot en met achtste lid, zijn van overeenkomstige toepassing.

E

Artikel 4:3 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt 'de artikelen 4:1 en 4:2' vervangen door 'artikel 4:1'.
2. Onder vernummering van het tweede lid tot zesde lid, worden vier leden ingevoegd,

luidende:

2. De werknemer meldt het voornemen om het verlof, bedoeld in de artikelen 4:2 of 4:2a, op te nemen ten minste vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk of elektronisch aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal gehele weken waarvoor hij verlof opneemt of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak. Indien het niet mogelijk is de melding van het verlof tijdig te doen, meldt de werknemer het voornemen om het verlof op te nemen zo spoedig mogelijk aan de werkgever.

3. De tijdstippen van ingang en einde van het in het tweede lid bedoelde verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling of van het einde van het bevallingsverlof.

4. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer gewenste wijze van invulling van het in artikel 4:2a bedoelde verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot twee weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.

5. Indien toepassing wordt gegeven aan de artikelen 4:2, tweede lid, of 4:2a, derde lid, zijn het eerste tot en met vierde lid van overeenkomstige toepassing.

F

In artikel 4:4 wordt 'genoemd in de artikelen 4:1 en 4:2' vervangen door 'artikel 4:1'.

G

In artikel 4:6, tweede lid, wordt 'het verlof, bedoeld in artikel 4:2' vervangen door 'het verlof, bedoeld in de artikelen 4:2 of 4:2a'.

H

Artikel 4:7 wordt als volgt gewijzigd:

1. Voor de bestaande tekst wordt de aanduiding '1.' geplaatst.

2. In het eerste lid wordt 'en de artikelen 4:2 tot en met 4:6' vervangen door 'en de artikelen 4:4 tot en met 4:6'.

3. Er wordt een lid toegevoegd, luidende:

2. Van de artikelen 4:2 tot en met 4:3 kan niet ten nadele van een werknemer worden afgeweken.

I

Artikel 6:5, vierde lid, vervalt.

J

In hoofdstuk 6 wordt '§ 4. Overgangsrecht' vervangen door '§ 5. Overgangsrecht'.

Artikel II

In artikel 15, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt 'hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg' vervangen door 'hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1 of artikel 4:2b van de Wet arbeid en zorg'.

Artikel III

In artikel 58, tweede lid, onderdeel d, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, wordt 'hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en

zorg' vervangen door 'hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, of artikel 4:2b van de Wet arbeid en zorg'.

Artikel IV

In artikel 17a, eerste lid, onderdeel d, van de Werkloosheidswet, wordt 'hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg' vervangen door 'hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, of artikel 4:2b van de Wet arbeid en zorg'.

Artikel V

Titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt als volgt gewijzigd:

A

Aan artikel 635, eerste lid, wordt, onder vervanging van de punt door een puntkomma aan het slot van onderdeel f, een onderdeel toegevoegd, luidende:
g. hij een uitkering op grond van artikel 4:2b van de Wet arbeid en zorg geniet.

B

In artikel 670, zevende lid, wordt na 'artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg,' ingevoegd 'zijn recht op geboorteverlof of aanvullend geboorteverlof als bedoeld in artikel 4:2 of artikel 4:2a van de Wet arbeid en zorg,'.

Artikel VI

Artikel 115, eerste lid, onder c, van de Wet financiering sociale verzekeringen komt te luiden:

c. de op grond van artikel 3:1a, hoofdstuk 3, afdeling 2, en artikel 4.2b van de Wet arbeid en zorg te betalen vergoedingen en uitkeringen;

Artikel VII

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zendt binnen vijf jaar na de inwerkingtreding van artikel I, onderdeel D, van deze wet aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

Artikel VIII

1. De uitbreiding van het recht op verlof in verband met adoptie of het opnemen van een pleegkind, bedoeld in artikel I, onderdeel A, van de Wet invoering extra geboorteverlof, is van toepassing, indien de feitelijke opneming ter adoptie of als pleegkind heeft plaatsgevonden op of na de datum van inwerkingtreding van genoemd onderdeel.
2. De uitkering in verband met de uitbreiding van het recht op verlof, bedoeld in het eerste lid, wordt, voor zover de uitbreiding is opgenomen en een uitkering daarvoor bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen is aangevraagd, vanaf PM maanden na de datum van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel A, van de in het eerste lid genoemde wet door genoemd instituut betaald.
3. Artikel I, onderdeel C, van de in het eerste lid genoemde wet is van toepassing, indien de bevalling heeft plaatsgevonden op of na de datum van inwerkingtreding van genoemd onderdeel.
4. Artikel I, onderdeel D, van de in het eerste lid genoemde wet, is van toepassing, indien de bevalling heeft plaatsgevonden op of na de datum van inwerkingtreding van genoemd onderdeel.
5. Artikel 4:7 van de Wet arbeid en zorg, zoals dat artikel luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel H, van deze wet, blijft van

toepassing op een op die dag geldende collectieve arbeidsovereenkomst, regeling of schriftelijke overeenstemming als bedoeld in artikel 4:7 waarin ten nadele van de werknemer is afgeweken van de artikelen 4:2 of 4:3, zoals dat artikel luidde op eerder genoemde dag, voor de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst, regeling of schriftelijke overeenstemming, maar ten hoogste gedurende zes maanden na de datum van inwerkingtreding van genoemd onderdeel.

Artikel IX

Deze wet wordt aangehaald als: Wet invoering extra geboorteverlof.

Artikel X

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren die zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

Memorie van toelichting

Algemeen

Voorgeschiedenis

In Nederland hebben werknemers die echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner van de moeder zijn, ongehuwd met haar samenwonen of haar kind hebben erkend (hierna: partners) sinds 1 december 2001 recht op 2 dagen betaald kraamverlof op grond van de Wet arbeid en zorg (hierna: Wazo, artikel 4:2). Voor die datum was het kraamverlof al in vele CAO's geregeld. De 2 dagen verlof worden betaald door de werkgever. Het gaat hierbij om een ongeclausuleerd recht, de werknemer kan die dagen – binnen 4 weken nadat het kind thuis is – naar eigen inzicht opnemen. Verlof vanwege de geboorte van een kind is zo essentieel voor de werknemer dat er naar de mening van de toenmalige regering geen belemmering voor opname mocht bestaan. Voor het kraamverlof is destijds gekozen voor een loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever. Het verlof is van korte duur en doet zich per werknemer niet vaak voor. Een collectief gefinancierde regeling lag daarom ook vanwege de relatief hoge uitvoeringskosten niet voor de hand.

De duur van het kraamverlof is al langere tijd onderwerp van discussie. Deze discussie speelde onder andere in 2014 bij de parlementaire behandeling van de Wet van 17 december 2014, houdende modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden (Stb. 2014, 565). Een verlenging van de duur van het kraamverlof werd toen van regeringszijde ontraden, omdat vanwege de economische crisis een financiële vergoeding tijdens de verlofperiode ten laste van werkgevers of de overheid niet opportuun werd geacht. Wel werd een onvoorwaardelijk recht op 3 dagen ouderschapsverlof ingevoerd. Of dit verlof betaald wordt, hangt af van de cao-afspraken in de desbetreffende sector, maar het verlof kan door de werkgever niet worden geweigerd. Doel van deze bepaling was om het opnemen van langer verlof mogelijk te maken en daarmee, binnen de economische situatie van destijds, een principiële stap te zetten; het is gebruikelijk dat de partner een week thuis kan zijn na de geboorte van het kind.

Op 29 november 2016 heeft de toenmalige regering een voorstel ingediend om het kraamverlof uit te breiden met 3 dagen, gedurende welke de werknemer een uitkering van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) zou ontvangen ter hoogte van zijn dagloon. De regering stelde zich hierbij - opnieuw - op het standpunt dat de geboorte van een kind een zo belangrijk moment is in het leven van ouders, dat werknemers die een kind krijgen onder alle omstandigheden in staat moeten worden gesteld om na de geboorte van het kind enige tijd vrij te nemen. De toenmalige regering achtte het wenselijk dat voor alle partners het opnemen van 5 dagen betaald kraamverlof het uitgangspunt zou worden en dat er geen financiële belemmeringen zouden zijn om dit verlof op te nemen. Dat wetsvoorstel is na de verkiezingen van 22 maart 2017 controversieel verklaard en op 22 december 2017 ingetrokken in afwachting van het onderhavige wetsvoorstel, dat een uitwerking vormt van de voorstellen uit het regeerakkoord.

Geboorteverlof

Het thans voorliggende wetsvoorstel invoering extra geboorteverlof (WIEG) beoogt een veel verdergaande verruiming van het verlof, namelijk van de huidige 2 dagen met loondoorbetaling naar eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling en aanvullend 5 maal de wekelijkse arbeidsduur verlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Voor het aanvullend verlof bestaat in principe recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon (tot 70% van het maximum dagloon) voor ten hoogste 5 weken.

Nu wordt voorgesteld de periode waarbinnen het verlof kan worden genoten te verruimen tot 6 maanden na de dag van bevalling, voldoet de term kraamverlof niet

meer. Kraamverlof wordt immers geassocieerd met de periode direct na de bevalling. Dit is niet passend bij de ruime periode waarbinnen het nieuwe verlof kan worden opgenomen. De regering heeft derhalve gekozen voor de term geboorteverlof, waarmee duidelijk wordt dat het verlof genoten kan worden naar aanleiding van de geboorte van een kind. De eerste periode met loondoorbetalingsverplichting wordt aangeduid als geboorteverlof, de periode met een uitkering van het UWV als aanvullend geboorteverlof.

Doelstelling

Onderzoek toont aan dat partners die direct na de geboorte van hun kind verlof nemen, over het algemeen later meer betrokken zijn bij de opvoeding. Een vroege betrokkenheid van de 'andere' ouder bij de zorg en opvoeding draagt in positieve zin bij aan de ontwikkeling van het kind. Ook voor de partners zelf worden positieve effecten gerapporteerd; partners die meer betrokken zijn bij hun kinderen, zijn over het algemeen meer tevreden met hun leven en gezonder. Voor de pas bevallen moeder is het positief dat haar partner haar kan bijstaan na de bevalling. Veel landen hebben dan ook een regeling die voorziet in verlof voor de partners van vrouwen die net een kind hebben gekregen. Deze regelingen variëren van enkele dagen tot meerdere maanden. Ook in Nederland bieden sommige bedrijven en sommige cao's hun werknemers al een uitgebreidere (betaalde) geboorteverlofregeling.

Aangenomen mag voorts worden dat van het genieten van geboorteverlof een positief effect uitgaat op de verdeling van arbeid- en zorgtaken binnen het gezin en daarmee aan de moeder meer ruimte laat om actief te blijven op de arbeidsmarkt en economisch zelfstandig te zijn. Met de verlenging van de verlofperiode tot 6 weken wordt het verschil in duur tussen het zwangerschaps- en bevallingsverlof voor vrouwen (16 weken) en het geboorteverlof voor de partner verminderd. Omdat er minder verschil zit in de duur van verlof voor beide ouders vergroot de uitbreiding van het geboorteverlof de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt; eventuele negatieve effecten op hun carrière van langdurige afwezigheid in samenhang met de geboorte van een kind en zorgtaken thuis zullen minder zwaar wegen nu ook mannen een ruime periode van verlof kunnen opnemen en meer betrokken zijn bij de dagelijkse zorgtaken voor het gezin. Met het oog op deze doelstellingen, de positieve effecten voor de partner en het kind en op de verdeling van arbeid en zorgtaken binnen het gezin, is het geboorteverlof alleen toepasselijk in situaties waarin van een partner sprake is.

Het wetsvoorstel voorziet in een geboorteverlofperiode van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met behoud van loon, op te nemen binnen 4 weken na de dag van bevalling en aanvullend maximaal vijf maal de wekelijkse arbeidsduur geboorteverlof met een uitkering ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon. Het recht op dit aanvullende geboorteverlof kan slechts genoten worden indien eerst het geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling door de werkgever is genoten. 'Inruilen' van de periode van geboorteverlof met volledige loondoorbetaling voor een verlofperiode waarbij een uitkering wordt verstrekt zou betekenen dat tijdens de eerste verlofweek de loonderving niet volledig wordt gecompenseerd. Dit zou afbreuk doen aan het uitgangspunt dat geen financiële belemmering mag bestaan voor de opname van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur geboorteverlof. In de artikelsgewijze toelichting op artikel I, onderdeel C, is aangegeven waarom wordt uitgegaan van de dag na de bevalling en niet langer van het uitgangspunt dat het verlof kan worden opgenomen nadat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont. Met dit model komt de regering in de eerste plaats tegemoet aan het eerder vermelde uitgangspunt dat de geboorte van een kind zo essentieel is voor de werknemer dat er geen belemmering voor opname van enige dagen verlof in aansluiting op of kort na de bevalling mag bestaan.

In de tweede plaats komt het wetsvoorstel tegemoet aan de maatschappelijke opvatting dat partners meer betrokken moeten en willen worden bij de zorg voor kinderen en ook meer ruimte krijgen om daarin zelf hun weg te vinden en samen met de moeder een

goede en voor henzelf werkzame balans van arbeid en zorgtaken opbouwen. De SER geeft deze opvatting weer in het advies d.d. 16 februari 2018. PM reactie op nog te ontvangen SER-advies

Uit onderzoek blijkt dat bij solozorg het effect van geboorteverlof op de verdeling van arbeid en zorgtaken tussen de partners het grootst is. Solozorg wil zeggen dat de partner voor het kind zorgt, terwijl de moeder niet thuis is en de partner dus alleen de verantwoordelijkheid voor de zorg draagt. Solozorg ondersteunt de binding tussen partner en kind en kan het soms nog bestaande beeld dat vrouwen beter voor kinderen kunnen zorgen dan mannen bijstellen. Hoewel de regering van mening is dat solozorg de doelstellingen van het wetsvoorstel verder kan ondersteunen, laat het de keuze aan de ouders; ouders moeten zelf vrij kunnen beslissen of en wanneer (aanvullend) geboorteverlof wordt opgenomen, zodat dit zo goed mogelijk aansluit bij hun persoonlijke situatie.

Ten aanzien van de betaling van de periode van het aanvullend geboorteverlof heeft de regering overwogen dat ook van de werknemer een financiële bijdrage mag worden verwacht. Daarmee wordt onderstreept dat het een bewuste keuze van de werknemer is om aanvullend geboorteverlof op te nemen. De uitkering die aan de werknemer wordt verstrekt is dan ook bepaald op 70% van zijn dagloon met als maximum 70% van het maximum dagloon. De bijdrage van de werknemer komt tot uiting in de vermindering van loon met 30%. Het is mogelijk dat de werknemer hierdoor onder het sociaal minimum uitkomt. Het relevante sociaal minimum betreft voor een huishouden van twee volwassenen met een kind 100% van het wettelijk minimumloon. Mede omdat het gaat om het gezinsinkomen, dat wil zeggen de gezamenlijke inkomsten van beide partners, zal het een beperkte groep werknemers betreffen die mogelijk bij volledige opname van het verlof onder het sociaal minimum komt. Door gebruik te maken van de mogelijkheid om het verlof gespreid over meerdere maanden op te nemen zal in veel gevallen echter wel voorkomen kunnen worden dat het gezinsinkomen onder het sociaal minimum uitkomt. De uitkering van 70% van het dagloon blijft hoe dan ook een aanzienlijke tegemoetkoming in de kosten die het gevolg zijn van verlofopname.

Per saldo hebben partners na de geboorte van het kind de volgende verlofrechten:

- calamiteitenverlof met loondoorbetaling op de dag(en) van de bevalling;
- eenmaal de wekelijkse arbeidsduur geboorteverlof met loondoorbetaling op te nemen binnen 4 weken na de geboorte;
- vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof met uitkering per week ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte;
- 26 maal de wekelijkse arbeidsduur ouderschapsverlof tot de 8^e verjaardag van het kind. Wettelijk is dit onbetaald, maar een aantal cao's voorziet in gedeeltelijke loondoorbetaling.

Doelgroep van de regeling

De doelgroep van de regeling voor geboorteverlof met loondoorbetaling en aanvullend geboorteverlof bestaat uit werknemers ingevolge artikel 1:1 Wazo. Dit geldt ook al voor het huidige recht op kraamverlof. Voor de periode van aanvullend geboorteverlof geldt dat alleen werknemers die voor de Ziektewet verzekerd zijn recht hebben op een uitkering van UWV. Voor deze werknemers draagt de werkgever een Aof-premie af. Aangezien het aanvullende geboorteverlof gefinancierd zal worden uit de Aof-premies, brengt dit met zich mee dat werknemers voor wie geen Aof-premie wordt afgedragen wel recht hebben op vijf maal de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof, maar in deze verlofperiode geen uitkering kunnen ontvangen. Nu het gaat om een vrijwillige keuze van de betrokkene om voor een voorzienbare reden verlof op te nemen, wil de regering voor het aanvullende geboorteverlof niet afwijken van het uitgangspunt dat personen voor wie geen Aof-premie wordt afgedragen geen aanspraak op een uitkering kunnen maken.

De regeling voor (aanvullend) geboorteverlof geldt niet voor zelfstandigen. Zelfstandigen kunnen zelf hun werktijden en verlofperiodes bepalen en dienen desgewenst zelf middelen te reserveren voor een periode waarin zij geen inkomsten genereren. Dit is inherent aan het zelfstandig ondernemerschap. Voorts betalen zij ook geen Aof-premie.

Duur van het (aanvullende) geboorteverlof

Momenteel bedraagt het betaalde kraamverlof 2 dagen waarop de werknemer arbeid pleegt te verrichten. Deze termijn geldt ongeacht de overeengekomen arbeidsduur. In de praktijk heeft een voltijder dus 2/5 van zijn werkweek verlof, terwijl iemand die 2 dagen werkt een volledige week verlof heeft. Gezien de beperkte omvang van het verlof wordt dit niet als problematisch ervaren. Nu het verlof wordt uitgebreid, komt dit anders te liggen en is gekozen voor het koppelen van de omvang van het verlof aan de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur. Alle partners krijgen dezelfde verlofmogelijkheid met behoud van loon en daarna 5 weken verlof met een uitkering die is gebaseerd op 70% van het dagloon (tot maximaal 70% van het maximum dagloon). Het koppelen van de duur van het (aanvullende) geboorteverlof aan de wekelijkse arbeidsduur sluit aan bij andere verlofregelingen in de Wazo zoals het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Ook deze verlofsoorten worden berekend op basis van 'werkweken'.

Opname van het (aanvullende) geboorteverlof

Een vraag die zich aandient is of het verlofrecht onvoorwaardelijk is, dat wil zeggen dat de wens van de werknemer bepalend is of dat de werkgever op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang de wijze van invulling van het verlof in overleg met de werknemer kan wijzigen. Ten aanzien van deze vraag heeft de regering overwogen dat het voor de hand ligt dat in lijn met de huidige situatie de eerste verlofperiode van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur onvoorwaardelijk is. Ook nu geldt immers dat het verlof in de eerste 4 weken nadat het kind is thuis gekomen, nu nog bestaande uit 2 dagen kraamverlof en 3 dagen ouderschapsverlof, onvoorwaardelijk is. De regering is van mening dat bij de geboorte van een kind de partner een zo ruim mogelijke keuze moet hebben om het in omvang beperkte geboorteverlof op te nemen. Daarbij speelt mee dat de periode van afwezigheid redelijk goed vooraf te duiden is; de werkgever mag in staat worden geacht om indien nodig met het oog op de voortgang van de bedrijfsvoering passende maatregelen te treffen. Een andere afweging maakt de regering met betrekking tot de periode van aanvullend geboorteverlof. Gezien de omvang daarvan (vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur) en de ruime periode waarin dit verlof kan worden opgenomen (binnen 6 maanden na de dag van bevalling) is het redelijk om de werkgever de mogelijkheid te geven om na overleg met de werknemer de door de werknemer gewenste wijze van invulling van het verlof te wijzigen wegens zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Een dergelijke voorziening geldt al ten aanzien van het ouderschapsverlof. Het verlof als zodanig kan niet gewijzigd worden, wel het patroon van opname.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst voordat het (aanvullend) geboorteverlof volledig genoten is, blijven het (resterende) verlof en het eventuele recht op uitkering beschikbaar tot het einde van de eerdergenoemde termijnen waarbinnen het opgenomen dient te worden. Vindt de werknemer binnen deze termijn een nieuwe baan dan kan (het resterende deel van) het verlof alsnog worden opgenomen en een uitkering worden aangevraagd. De werknemer kan aan de werkgever bij wie zijn arbeidsovereenkomst is beëindigd een opgave vragen van het (nog resterende aanvullende) geboorteverlof.

Geen werknemer bij geboorte

De situatie kan zich voordoen dat de betrokken partner op het moment van de geboorte geen werknemer is, maar wel binnen 6 maanden na de geboorte. In dat geval kan hij het recht op geboorteverlof alleen genieten als hij binnen 4 weken na de dag van de bevalling werknemer wordt en nog ruimte heeft om het geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur op te nemen. Is dat niet het geval en wordt hij later werknemer, dan heeft hij geen recht op het betaalde geboorteverlof. Dientengevolge kan hij ook

geen recht doen gelden op aanvullend geboorteverlof met uitkering van UWV, omdat hij niet heeft voldaan aan de voorwaarde dat hij het geboorteverlof met loondoorbetaling heeft opgenomen. Hierbij is overwogen, dat betrokkene in de periode dat hij nog geen werknemer was andere mogelijkheden had om bij het kind te zijn. Als werkzoekende had hij geen arbeidsverplichtingen die hem beletten om thuis te zijn. Indien hij als zelfstandige werkzaam was, was hij evenals andere zelfstandigen zelf verantwoordelijk voor het voorzien in middelen van bestaan tijdens een periode van verlof.

Schrappen onvoorwaardelijk recht op 3 dagen ouderschapsverlof

Bij de inwerkingtreding van de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden heeft de werknemer een onvoorwaardelijk recht op 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof gekregen, op te nemen in de eerste 4 weken na de thuiskomst van het kind. Onvoorwaardelijk betekent dat de werkgever de wijze van opname van deze 3 dagen ouderschapsverlof niet kan wijzigen. Met de 2 dagen kraamverlof heeft de werknemer 5 dagen verlof die hij geheel naar eigen wens kan inroosteren. Nu het geboorteverlof wordt uitgebreid tot eenmaal de wekelijkse arbeidsduur en een onvoorwaardelijk recht is, heeft het onvoorwaardelijk recht op 3 dagen ouderschapsverlof geen toegevoegde waarde meer in de zin dat de werknemer ook zonder dit onvoorwaardelijk recht op ouderschapsverlof een week verlof bij geboorte kan opnemen.

Mate van gebondenheid

Opgemerkt wordt nog dat van het recht op kraamverlof, bedoeld in het huidige artikel 4:2, overeenkomstig artikel 4:7 Wazo uitsluitend ten nadele van de werknemer mag worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of ter zake geen bepaling bevat, indien de werkgever ter zake schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging. In het voorliggende wetsvoorstel wordt de mogelijkheid tot afwijking ten nadele van de werknemer uitgesloten. De regering hecht veel belang aan de mogelijkheid voor partners om (aanvullend) geboorteverlof op te nemen en aan het bereiken van de met dit wetsvoorstel beoogde doelstellingen: het bevorderen van de band tussen de partner en het kind, een meer evenwichtige verdeling van arbeid en zorg tussen de partners en een versterking van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Een afwijking ten nadele van de werknemer die ertoe zou leiden dat er minder verlofrechten ontstaan, doet afbreuk aan het bereiken van deze doelstellingen. Een beperkte afwijking van het recht op eenmaal de wekelijkse arbeidsduur verlof met behoud van loon zou er zelfs toe kunnen leiden dat er geen recht kan ontstaan op het aanvullende geboorteverlof van vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur. Er kan immers niet voldaan worden aan het vereiste dat eerst het wettelijk recht op geboorteverlof volledig is benut. Dergelijke consequenties zijn niet wenselijk.

Aanvraag van de uitkering

De uitkering wordt aangevraagd voor gehele weken, in feite werkweken waarin de overeengekomen arbeidsduur is verdisconteerd. In overleg met de werkgever kan de werknemer het aanvullend verlof over een langere periode dan 5 weken spreiden. Hij kan bijvoorbeeld aansluitend aan de dag van de bevalling eerst een week geboorteverlof en een week aanvullend geboorteverlof opnemen en na afloop van het bevallingsverlof van de moeder nog eens 4 weken aanvullend geboorteverlof. Hij kan het verlof ook voor halve weken inroosteren en het dan spreiden over een langere periode mits het totaal binnen 6 maanden na de geboorte is opgenomen.

De aanvraag voor de uitkering voor aanvullend geboorteverlof kan worden ingediend vanaf 4 weken voor de eerste verlofdag tot 4 weken na de laatst opgenomen verlofdag. Hierbij is rekening gehouden met enerzijds het gegeven dat de partner vooraf misschien nog niet goed weet hoeveel verlof hij zal opnemen. Anderzijds speelt mee dat bij een aanvraag achteraf de partner lang op zijn uitkering moet wachten of – indien dit is

afgesproken - de werkgever dit bedrag lang moet voorschieten. Om die reden is voor een flexibele aanvraagperiode gekozen.

Inwerkingtreding

Het (aanvullende) geboorteverlof treedt gefaseerd in werking. Inwerkingtreding van het geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met behoud van loon is voorzien op PM. Inwerkingtreding van het aanvullende geboorteverlof van vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur is voorzien op PM. Dit heeft te maken met de voor de uitkering en handhaving van de regeling vereiste aanpassing van de automatiseringssystemen van UWV. Geautomatiseerde verwerking van de aanvragen draagt bij aan het beperken van de administratieve lasten voor werkgevers.

Adoptie- en pleegzorgverlof

In verband met de adoptie van een kind of het opnemen van een pleegkind in hun gezin hebben beide adoptie- of pleegouders recht op 4 weken verlof zonder behoud van loon. Wel hebben zij recht op een uitkering ter hoogte van hun dagloon (tot aan het maximumdagloon). Met dit 'hechtingsverlof' wordt een goede gewenning van het kind in het gezin ondersteund. Het verlof kan worden opgenomen vanaf 4 weken voor de eerste dag dat de feitelijke opneming in het gezin een aanvang heeft genomen of nemen tot 22 weken daarna. Het verlof wordt in principe aaneengesloten opgenomen, maar het kan ook gespreid worden tenzij de werkgever zich daartegen verzet wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Nu de regering voornemens is het geboorteverlof uit te breiden tot een totale periode van 6 weken, ligt het in de rede om ook het adoptie- en pleegzorgverlof uit te breiden tot 6 weken. Net als bij de geboorte van een kind geldt bij adoptie immers dat beide ouders in staat moeten worden gesteld om enige tijd thuis te kunnen zijn met het (pleeg- of adoptie)kind om er een band mee op te bouwen en om deel te nemen aan de dagelijkse zorg voor het kind. Evenals de periode waarin het verlof kan worden opgenomen, blijft ook de hoogte van de uitkering ongewijzigd, namelijk 100% van het dagloon tot maximaal het maximum dagloon. Dit komt overeen met de hoogte van de zwangerschaps- en bevallingsverlofuitkering. Bij de inwerkingtreding van de Wazo in 2002 heeft de toenmalige regering ervoor gekozen om voor de hoogte van de uitkering bij adoptie - en pleegzorgverlof aan te sluiten bij de hoogte van de uitkering bij zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dat lag toen met het oog op de eenvoud van de uitvoering in de rede, omdat het aantal adoptie- en pleegzorgverlofuitkeringen zeer beperkt is in vergelijking tot het aantal zwangerschaps- en bevallingsverlofuitkeringen.

Opvattingen sociale partners

PM

Uitvoering en handhaving

Het wetsvoorstel is ter toetsing voorgelegd aan UWV.

PM

Evaluatie

De wet zal binnen 5 jaar na inwerkingtreding van het aanvullend geboorteverlof (artikel I, onderdeel D) geëvalueerd worden. Belangrijke elementen van de evaluatie zijn de mate van gebruik van de regeling: hoeveel partners gebruiken het (aanvullende) geboorteverlof en voor welke periode en in welke weken nemen zij (aanvullend) geboorteverlof op. Andere elementen zijn de inkomensklasse en de arbeidsduur van de partners die verlof opnemen en de hoogte van de uitkering. De evaluatie zal nadrukkelijk ook aandacht besteden aan de gevolgen van de wet voor bedrijven en instellingen, zoals eventuele consequenties voor de continuïteit van de bedrijfsvoering en financiële gevolgen. Tenslotte zal onderzocht worden in welke mate het opnemen van (aanvullend) geboorteverlof de doelstellingen van de wet ondersteunt.

Budgettaire consequenties, administratieve lasten en regeldruk

Uitkeringslasten

De uitkeringslasten worden geschat op ca. € 162 miljoen structureel. Het gemiddeld aantal verwachte geboorten tussen 2019 en 2022 ligt op 176.000 per jaar. Voor ruim 70% van de geboorten geldt dat de moeder een partner heeft die werkzaam is als werknemer. Voor de raming van de uitkeringslasten is verondersteld dat circa 75% van de partners verlof wil opnemen. Van de 5 weken wordt gemiddeld 3,5 week verlof opnemen. Het gemiddeld dagloon voor partners in loondienst is geschat op € 140. Tijdens het verlof wordt 70% van het loon doorbetaald. De uitkeringslasten zijn in 2020 lager, omdat de regeling halverwege het jaar ingaat. Het adoptieverlof wordt per PM met 2 weken uitgebreid. De uitkeringslasten voor dit verlof nemen daardoor met € 1 miljoen toe.

Tabel 1

Uitkeringslasten (x 1 mln. €)	2019	2020	2021	2022	Struc.
Uitkeringslasten					
Aanvullend geboorteverlof (Wazo)		81	162	162	162
Adoptie- en pleegzorgverlof (Wazo)	1	1	1	1	1

De financiering van de lasten als gevolg van de geboorteverlofuitkeringen vindt plaats door het heffen van een premie zoals afgesproken in het regeerakkoord (Aof). Daar staan verschillende door dit kabinet voorgestelde (fiscale) lastenverlichtingen voor bedrijven tegenover.

Kosten geboorteverlof

Werkgevers betalen momenteel 2 dagen kraamverlof. Dit verlof wordt met 3 dagen uitgebreid. Het gemiddeld aantal verwachte geboorten tussen 2019 en 2022 ligt op 176.000 per jaar. Voor ruim 70% van de geboorten geldt dat de moeder een partner heeft die werkzaam is als werknemer. Omdat het loon tijdens de drie dagen extra verlof volledig wordt doorbetaald is verondersteld dat 100% van het verlof wordt opgenomen. Het gemiddeld dagloon voor partners in loondienst is geschat op € 140. Dit leidt tot extra loonkosten voor werkgevers van € 54 miljoen.

Uitvoeringskosten

Het wetsvoorstel is ter toetsing voorgelegd aan UWV. Het UWV heeft geconstateerd dat het wetsvoorstel PM uitvoerbaar en PM handhaafbaar is. UWV kan de regeling per PM in uitvoering nemen, uitgaande van spoedige vaststelling van de definitieve wettekst. De uitvoeringskosten zijn geraamd op structureel € PM miljoen.

Uitvoeringskosten (x 1 mln. €)	2018	2019	2020	2021	2022	Struc.
Uitvoeringskosten UWV	PM	PM	PM	PM	PM	PM

Administratieve lasten en regeldruk

De administratieve lasten (het voldoen aan informatieverplichtingen voortvloeiend uit wet- en regelgeving van de overheid) en de inhoudelijke nalevingskosten (de kosten voor het voldoen aan de inhoudelijke verplichtingen zoals vastgelegd in wet- en regelgeving) vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. Het kabinet streeft ernaar de regeldruk voor burgers, bedrijven en professionals terug te dringen. Bij de voorbereiding van dit voorstel is nagegaan of sprake is van regeldrukeffecten.

De administratieve last betreft de aanvraag door de werkgever van een uitkering en de administratieve verwerking daarvan. Naar schatting kost het de werknemer circa 10 minuten de benodigde informatie, zoals het bewijs van geregistreerd partnerschap en de geboorteakte aan de werkgever te leveren. Voor werknemers betekent dit een verzwaring van de administratieve lasten met bijna 20.000 uur. Voor archivering, aanvraag en administratieve afhandeling heeft de werkgever naar schatting circa 20 minuten nodig. Bij een uurtarief van € 40 leidt dit, uitgaande van 95.000 werknemers die dit kraamverlof opnemen, tot extra kosten van € 1,3 mln. op jaarbasis. Het verwachte aantal geboorten tussen 2019 en 2022 ligt op 176.000. Er is verondersteld dat 70% van de partners in loondienst werkt en dat van hen circa 75% aanvullend kraamverlof opneemt.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel I, onderdeel A, en VIII, eerste en tweede lid

In artikel I, onderdeel A, is conform het regeerakkoord de uitbreiding van het adoptie- en pleegzorgverlof geregeld. Dit verlof wordt uitgebreid van ten hoogste 4 aaneengesloten weken naar 6 aaneengesloten weken. De periode waarin het verlof kan worden opgenomen, 26 weken, blijft ongewijzigd. Het adoptie- en pleegzorgverlof geldt voor werknemers (artikel 3:2) en gelijkgestelden (artikel 3:9). Het recht op uitkering wordt eveneens verlengd van 4 naar 6 weken (dit volgt uit de artikelen 3:7 en 3:9). De uitbreiding van het adoptie- en pleegzorgverlof is voorzien met ingang van PM. De betaling van de twee extra weken uitkering kan door UWV pas vanaf PM plaatsvinden (uitgaande van inwerkingtreding van het adoptie- en pleegzorgverlof per PM). UWV zal de 2 extra weken uitkering vanaf PM aan de rechthebbenden betalen. Deze periode is voor UWV nodig om het geautomatiseerde uitkeringssysteem aan te passen. Het recht op het extra verlof geldt voor kinderen van wie de feitelijke opnemering ter adoptie of als pleegkind een aanvang heeft genomen op of na de beoogde datum van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel A, zijnde PM.

Artikel I, onderdeel B

In dit onderdeel is het opschrift van hoofdstuk 4 aangepast en wordt de term geboorteverlof geïntroduceerd.

Artikel I, onderdeel C

Eerste lid: Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, wordt in artikel 4:2 Wazo het geboorteverlof (voorheen: kraamverlof) uitgebreid naar eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met behoud van loon. Het gaat hierbij om de bedongen arbeidsduur. Ook bij meerlingen geldt eenmaal de wekelijkse arbeidsduur. Het huidige kraamverlof van 2 dagen geldt ongeacht het aantal kinderen dat geboren wordt. Ten gevolge van deze uitbreiding heeft iedere partner, die werknemer is, recht op een vrije week na de bevalling. Werknemer is degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht (artikel 1:1, aanhef en onder b, Wazo). Het verlof moet, al of niet aansluitend, binnen 4 weken na de bevalling worden opgenomen. Het is een onvoorwaardelijk recht. De werknemer kan naar eigen keuze de dagen opnemen. Het recht is afhankelijk van de bevalling. Het recht geldt dus ook als het kind dood ter wereld komt of kort na de bevalling komt te overlijden. Het recht op geboorteverlof bestaat vanaf de eerste dag na de bevalling. In de huidige regeling wordt uitgegaan van de dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres woont als de moeder. Dit is echter een moment dat door het UWV voor de in artikel 4:2b geregelde uitkering ten behoeve van het aanvullend geboorteverlof niet kan worden gecontroleerd, vandaar dat er voor gekozen is dat het recht (op het geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof) bestaat vanaf de eerste dag na de bevalling. Tevens wordt het hierdoor mogelijk om het geboorteverlof op te nemen als het kind nog niet op

het adres van de moeder woont, maar bijvoorbeeld in een ziekenhuis verblijft.

Tweede en derde lid: Het tweede lid maakt het, net als bij het ouderschapverlof (zie artikel 6:2, tweede lid, Wazo), mogelijk om bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling het nog niet opgenomen geboorteverlof op te nemen bij een nieuwe werkgever. In dat verband moet de werknemer desgevraagd van zijn "oude" werkgever een verklaring meekrijgen over de omvang van (het deel van) het geboorteverlof dat (nog) niet is opgenomen. Dat regelt het derde lid. Die verklaring is vormvrij en kan in voorkomend geval bijvoorbeeld per e-mail plaatsvinden. Met die verklaring kan de werknemer bij zijn nieuwe werkgever het verlof dat nog niet is opgenomen alsnog opnemen. Wel blijft gelden dat het totale verlof binnen 4 weken na de bevalling moet zijn opgenomen. Indien de werknemer het verlof bij de nieuwe werkgever zonder onderbreking wenst voort te zetten, bijvoorbeeld in de vorm van een deeltijdtag of -dagdeel, meldt hij dit bij de nieuwe werkgever. Met betrekking tot de wijze van melden bij de nieuwe werkgever gelden dezelfde regels als die gelden bij de eerdere werkgever. Ook in dit geval geldt dat indien het niet mogelijk is de melding van het verlof bij de nieuwe werkgever tijdig te doen, de werknemer het voornemen om het verlof op te nemen zo spoedig mogelijk bij zijn nieuwe werkgever doet. Een en ander is geregeld in artikel 4:3, vijfde lid. Met betrekking tot het geboorteverlof geldt dat dit ook bij de nieuwe werkgever een onvoorwaardelijk recht is.

Artikel I, onderdeel D

Artikel 4:2a: Dit artikel regelt het recht op het aanvullend geboorteverlof. Dit aanvullend geboorteverlof kan aansluitend na het geboorteverlof van artikel 4:2 worden opgenomen, maar ook niet aansluitend zolang het aanvullend geboorteverlof maar wordt opgenomen binnen 6 maanden na de dag van de bevalling. Het aanvullend geboorteverlof bedraagt voor iedere werknemer als bedoeld in artikel 1:1, aanhef en onder b, Wazo ten hoogste vijf maal de wekelijkse arbeidsduur, aan te vragen in gehele weken. De opname van het verlof kan, in overleg met de werkgever wel flexibel worden opgenomen. Om voor het aanvullend geboorteverlof in aanmerking te komen is het noodzakelijk dat eerst gebruik is gemaakt van het geboorteverlof van artikel 4:2, waarvoor de loondoorbetalingsverplichting geldt. Hiermee wordt zeker gesteld dat ook het geboorteverlof met loondoorbetaling door de werkgever wordt benut en dat het verlof van de vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur met een uitkering daadwerkelijk aanvullend is op het geboorteverlof.

In het derde lid, is het tweede en derde lid van artikel 4:2 van overeenkomstige toepassing verklaard. Dit betreft de mogelijkheid om ook het aanvullend geboorteverlof mee te nemen naar een nieuwe werkgever.

Artikel 4:2b: Bij opname van het aanvullend geboorteverlof verstrekt het UWV, aan werknemers als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid, aanhef en onder a, desgevraagd een uitkering (eerste lid). Dit betreft de voor de Ziektewet verzekerde werknemers. De uitkering wordt verstrekt op basis van het aantal weken dat de hiervoor bedoelde werknemer verlof heeft opgenomen. De uitkering van het UWV is om administratietechnische reden gebaseerd op weken, gerelateerd aan de wekelijkse arbeidsduur van de werknemer. Indien een uitkering wordt aangevraagd voor 3 weken, dan kan de werknemer in overleg met diens werkgever deze weken echter wel flexibel inzetten.

De uitkering van UWV ten behoeve van het aanvullend geboorteverlof aan de voor de Ziektewet verzekerde werknemers bedraagt per dag 70% van het dagloon van de werknemer, doch ten hoogste 70% van het maximum dagloon per dag (derde lid). Bij de vaststelling van het dagloon gaat het UWV uit van het in de referentieperiode uitbetaalde SV-loon. De berekening van het dagloon vindt plaats overeenkomstig de geldende

dagloonsystematiek die in het vierde lid van dit artikel is weergegeven.

In het vijfde lid is conform de geldende systematiek de mogelijkheid opgenomen om bij algemene maatregel van bestuur nadere en zo nodig afwijkende regels te stellen over de vaststelling en herziening van het dagloon. Afwijkende regels zijn bijvoorbeeld nodig als een werknemer een langere periode arbeidsongeschikt is geweest. In dat geval wordt een andere periode gekozen waarover het dagloon bepaald kan worden. Afwijkende regels zijn ook mogelijk indien de werknemer korter dan een jaar heeft gewerkt bij zijn werkgever. Voor de berekening van de uitkering wordt immers als dagloon beschouwd 1/261 deel van het loon, bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen, dat de desbetreffende werknemer in de periode van een jaar verdiende. Heeft de werknemer nog geen volledig jaar gewerkt bij zijn werkgever dan zijn afwijkende regels noodzakelijk.

Artikel 4:2c: De voor de Ziektewet verzekerde werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering van het UWV ten behoeve van het aanvullend geboorteverlof, doet de aanvraag daartoe door tussenkomst van de werkgever. Dit gaat via een formulier dat het UWV via verschillende bronnen beschikbaar stelt, onder andere via de website. De aanvraag via tussenkomst van de werkgever is op dezelfde wijze ingericht als in artikel 3:11, eerste lid, Wazo. De aanvraag kan slechts eenmalig worden gedaan in de periode die gelegen is tussen 4 weken voor de eerste dag van het aanvullend verlof en 4 weken na de laatste dag van dat verlof. Dit houdt in dat de aanvraag een definitief karakter draagt. Een aanvraag achteraf kan ondervangen dat verlof waarover een uitkeringsrecht bestaat niet volledig met een uitkering benut wordt.

Als bij controle blijkt dat het geboorteverlof met loondoorbetaling of het aanvullend geboorteverlof niet is opgenomen dan zal, in aansluiting bij het huidige handhavingsbeleid met betrekking tot de Wet arbeid en zorg, de uitkering worden teruggevorderd. Ook bestuurlijke boeten zijn mogelijk. De artikelen 3.14, derde lid, en 3:16, eerste tot en met derde lid, Wazo zijn daarvoor in het vierde lid van overeenkomstige toepassing verklaard. Voorts zijn de bepalingen inzake opschorting van de betaling bij vertrek naar een onbekende bestemming (artikel 3:14a) en betreffende het niet verstrekken van uitkeringen aan vreemdelingen die niet rechtmatig in Nederland verblijven van overeenkomstige toepassing verklaard (artikel 3:18, zesde tot en met achtste lid). Op deze wijze kan het UWV de verstrekking van de uitkering goed uitvoeren.

Alleen als de werknemer daadwerkelijk gebruik maakt van het recht op aanvullend geboorteverlof bestaat dus recht op een uitkering van het UWV. Uit de bovengenoemde aanvraag voor een uitkering van het UWV moet blijken dat van het recht op geboorteverlof met behoud van loon gebruik is of zal worden gemaakt en dat ook van het recht op aanvullend geboorteverlof gebruik is of wordt gemaakt. De uitkering zal in principe op dezelfde wijze als bij het zwangerschap- en bevallingsverlof door het UWV via de werkgever aan de werknemer worden verstrekt.

Opgemerkt wordt dat de uitbetaling van de uitkering in principe geschiedt 6 weken na het afgeven van de beschikking door het UWV. Dit vloeit voort uit artikel 4:87 van de Algemene wet bestuursrecht.

De uitkering wordt verstrekt zolang het verlof niet langer dan een jaar voorafgaand aan de aanvraag is opgenomen (tweede lid).

In het derde lid is een standaardbepaling met betrekking tot controlevoorschriften opgenomen.

Tegelijkertijd met de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel zal het Algemeen inkomensbesluit sociale verzekeringswetten, het Dagloonbesluit en de Regeling

samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering worden aangepast, zodat duidelijk is wat er gebeurt indien er sprake is van samenloop van uitkeringen en daarnaast zal de Gelijkstellingsregeling arbeidsuren worden aangepast in verband met het buiten beschouwing laten van arbeidsuren, het meerdere keren in aanmerking nemen van kalenderweken en beëindiging van uitkeringsrechten.

Artikel I, onderdeel E

Artikel 4:3 Wazo betreft de meldingsverplichting. De meldingsverplichting bij de werkgever van het voornemen om het geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof op te nemen is op dezelfde wijze geregeld. Thans geldt dat de opname van het kraamverlof vooraf aan de werkgever moet worden gemeld, tenzij dit niet mogelijk is. Vanwege de langere duur van de verloven wordt voorgesteld dat de melding bij de werkgever van het voornemen om het geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof op te nemen 4 weken voor de opname van het betreffende verlof moet worden gedaan, waarbij de tijdstippen van ingang en einde van het verlof afhankelijk kunnen worden gesteld van de datum van de bevalling of het einde van het bevallingsverlof. Melding kan schriftelijk of elektronisch bij de werkgever plaatsvinden. Als het niet mogelijk is het geboorteverlof tijdig te melden, bijvoorbeeld bij vroeggeboorte, meldt de werknemer het verlof zo spoedig mogelijk bij de werkgever.

Ten aanzien van de meldingsverplichting is aangesloten bij de regels die gelden met betrekking tot het ouderschapsverlof. De werkgever kan tot 2 weken voor het aanvullend geboorteverlof de wijze van invulling van dat verlof in overleg met de werknemer wijzigen als er sprake is van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Voor het geboorteverlof geldt dit niet. Het geboorteverlof is onvoorwaardelijk. De werknemer bepaalt wanneer hij geboorteverlof opneemt.

Indien een werknemer zijn niet genoten geboorteverlof of aanvullend geboorteverlof wil meenemen naar zijn nieuwe werkgever moet hij dat op dezelfde wijze melden als in artikel 4:3 is geregeld. Ook in dit geval geldt dat indien het niet mogelijk is de melding van het verlof bij de nieuwe werkgever tijdig te doen, de werknemer het voornemen om het verlof op te nemen zo spoedig mogelijk bij zijn nieuwe werkgever doet. Het tweede, derde en vierde lid van artikel 4:3 zijn (in het vijfde lid) van overeenkomstige toepassing verklaard. Indien de werknemer het aanvullend geboorteverlof bij de nieuwe werkgever zonder onderbreking wenst voort te zetten, bijvoorbeeld in de vorm van een deeltijd dag of -dagdeel, kan de nieuwe werkgever de nadere invulling daarvan afwijzen indien zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen zouden verzetten. In dat geval gelden ook dezelfde meldingstermijnen. Het geboorteverlof is onvoorwaardelijk.

De bestaande uitzonderingen voor militaire ambtenaren blijven gehandhaafd en gelden voor beide vormen van het geboorteverlof (zesde lid).

Artikel I, onderdelen F en G

Dit betreffen technische wijzigingen.

Artikel I, onderdeel H, en VIII, vijfde lid

Artikel 4:7 Wazo maakt het mogelijk van artikelen van hoofdstuk 4 ten nadele van de werknemer af te wijken. Deze mogelijkheid is destijds in de Wazo opgenomen bij amendement van de leden Örgü en Dankers. Deze mogelijkheid vervalt ten aanzien van het geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof. Ook met betrekking de meldingsverplichting wordt niet langer toegestaan dat dit ten nadele van de werknemer wordt geregeld. De regering is van mening dat deze verlovvorm iedere partner behoort toe te komen en dat de meldingsverplichting voor iedereen hetzelfde moet zijn. Voor lopende cao's is in artikel VIII, vijfde lid, een korte overgangsperiode opgenomen.

Artikel I, onderdeel I

Het onvoorwaardelijk recht op 3 dagen ouderschapsverlof in aanvulling op het bestaande kraamverlof vervalt. Dit is onder "Schrappen onvoorwaardelijk recht op 3 dagen

ouderschapsverlof" van het algemeen deel van de memorie van toelichting reeds toegelicht.

Artikel I, onderdeel J

Abusievelijk is in het verleden in hoofdstuk 6 Wazo tweemaal een opschrift met de aanduiding paragraaf 4 opgenomen. Dit wordt gecorrigeerd.

Artikel II

Uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst heeft de werknemer jegens de werkgever aanspraak op een vakantiebijslag ten minste tot een bedrag van 8% van zijn ten laste van de werkgever komende loon alsmede van de uitkering die hij op grond van artikel 4:2b van UWV krijgt. Deze laatste uitkering is toegevoegd aan artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Artikel III

Op grond van deze wijziging in artikel 58, tweede lid, onderdeel d, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen worden de uitkeringsdagen op grond van artikel 4:2b Wazo niet meegerekend bij het vaststellen van het aantal van 36 kalenderweken als bedoeld in het eerste lid van artikel 58 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Artikel IV

Op grond van deze wijziging is artikel 17a, eerste lid, onderdeel d, van de Werkloosheidswet technisch aangepast en tellen de dagen waarop de uitkering loopt die verstrekt is op basis van artikel 4:2b Wazo niet mee voor het aantal van 36 kalenderweken die als referte weken gelden in het kader van de toepassing van artikel 17 van de Werkloosheidswet.

Artikel V

Onder A: Artikel 7:635 BW wordt aangepast zodat de werknemer, ook indien hij een beroep doet op de uitkering, bedoeld in artikel 4:2b Wazo, geen aanspraak op vakantierechten verliest.

Onder B: Ten aanzien van het geldend maken van het recht op geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof geldt ontslagbescherming.

Artikel VI

Dit artikel regelt in de Wet financiering sociale verzekeringen dat de kosten die verband houden met de uitkering van het aanvullend geboorteverlof en van de uitvoeringskosten van het UWV uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds worden betaald. De daarvoor noodzakelijke verhoging van de basispremie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds wordt op basis van artikel 36 van genoemde wet bij ministeriële regeling vastgesteld.

Artikel VII

In dit artikel is een standaard evaluatiebepaling opgenomen.

Artikel VIII, derde en vierde lid

In deze artikelleden is geregeld dat het recht op het geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof, geldt indien de bevalling heeft plaatsgevonden op of na de datum van inwerkingtreding van het respectievelijke onderdeel van het wetsvoorstel dat dit regelt. Op deze wijze is het wetsvoorstel eenduidig en goed uitvoerbaar. Ten aanzien van het aanvullend geboorteverlof, dat later zal worden ingevoerd, geldt wel dat ook in dat geval eerst het geboorteverlof, bedoeld in artikel 4:2 Wazo, moet zijn opgenomen voordat het recht op aanvullend geboorteverlof ontstaat. Uitgaande van inwerkingtreding van het aanvullend geboorteverlof met een uitkering van UWV met ingang van PM, betekent dit dat partners van kinderen die na PM worden geboren recht krijgen op het aanvullend verlof en de uitkering. De overgangsmaatregel is niet in de Wazo zelf opgenomen, maar

in dit wetsvoorstel omdat het een overgangsmaatregel betreft die naar zijn aard een tijdelijke werking heeft.

Artikel X

Dit wetsvoorstel treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip dat voor verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld. Beoogd is het geboorteverlof en het adoptieverlof met ingang van PM in werking te laten treden. Het aanvullend geboorteverlof zal naar verwachting met ingang van PM in werking kunnen treden. Het UWV moet eerst in de gelegenheid worden gesteld om de systemen van de uitvoering in orde te maken en de software aan te passen.

Opgemerkt wordt tenslotte dat dit wetsvoorstel tot stand is gekomen in overeenstemming met de Ministers van Justitie en Veiligheid, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Defensie.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
W. Koolmees