

Memo

Aan : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Van : Jacqueline Tuinenga
Datum : 22 mei 2020
Kenmerk : Internetconsultatie “betaald ouderschapsverlof”
Betreft : Internetconsultatie “betaald ouderschapsverlof”

Cumela maakt graag gebruik van de mogelijkheid om te reageren op het concept wetsvoorstel “Wet invoering betaling ouderschapsverlof en enkele andere wijzigingen”. Wij zien het belang in van het wetsvoorstel die volgen uit de implementatie van de richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 aangaande het evenwicht tussen werk en privéleven. Wij hebben echter moeite met de wijze waarop aan de maatregelen invulling wordt gegeven omdat er, mogelijk onbedoeld (want niet gecommuniceerd), kosten voor de werkgever aan zijn verbonden.

Samengevat zien wij vier knelpunten in het voorstel.

- 1) Betaling van de uitkering via de werkgever is ongewenst
- 2) Meesturen van de arbeidsovereenkomst kan tot problemen leiden
- 3) De opbouw van vakantiedagen leidt tot kosten voor de werkgever
- 4) Onnodige verruiming rechten werknemers, in aanpassing Wet flexibel werken.

Ad 1) Betaling van de uitkering via de werkgever is ongewenst

De aanvraag voor de uitkering doet de werknemer via de werkgever. Dat is een logische keuze omdat dan direct duidelijk is dat er een werkgever is, en wie dat is.

In 6.3a wordt opgenomen dat de uitkering op verzoek van de werknemer via de werkgever kan worden betaald. Dit is ongewenst. De werkgever wordt hiermee voor een voldongen feit gezet en heeft geen inbreng? Het zou onze voorkeur hebben om de hoofregel te laten zijn: betaling aan de werknemer. Als werkgever en werknemer daartoe gezamenlijk een verzoek doen, kan de betaling via de werkgever plaatsvinden. Voor de helderheid, er is dus een verschil tussen het doen van een aanvraag en de betaling van de uitkering.

In het wetsvoorstel staat dat de werknemer kan verzoeken om de betaling via de werkgever te laten plaatsvinden. In de memorie van toelichting staat dat een aanvraag en daarmee een verstrekking aan de werkgever.... Dat is dus niet in lijn met elkaar. Hiervoor hebben wij reeds betoogt dat betaling door UWV aan de werknemer de hoofdregel hoort te zijn. Het betreft immers een uitkering van de overheid voor de werknemer. De werkgever heeft hierin geen taak, en mag ook niet met extra kosten worden belast (zie hierna).

In de nieuwe 6.3a wordt verwezen naar de werknemer conform 6.3 lid 3 en de werknemer conform 6.3 lid 7. De werknemer conform 6.3 lid 3 vraagt de uitkering aan door tussenkomst van de werkgever. De werknemer conform 6,3 lid 7 vraagt de uitkering aan door tussenkomst van de werkgever, gebruikt een aanvraagformulier en stuurt een arbeidsovereenkomst mee. Wat is nu het verschil tussen een lid 3 en een lid 7 werknemer? dat lezen we in 6.3 (onderdeel L).

3. De uitkering bedraagt per dag 50% van het dagloon van de werknemer, bedoeld in artikel 3:6, eerste lid, aanhef en onderdeel a, van de wet, doch ten hoogste 50% van het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag.

7. Indien een werknemer op grond van de Eerste Afdeling, Paragraaf 2, van de Ziektewet geen werknemer is in de zin van die wet, bedraagt de uitkering, bedoeld in het derde lid, naar rato van de overeengekomen arbeidsduur per week 50% van het loon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, indien genoemde werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht en het recht op uitkering niet kan worden vastgesteld overeenkomstig het derde lid tot en met zesde lid. Bij de berekening van de uitkering wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 40 uren per week.

Het lijkt er op dat de verwijzingen niet juist zijn.

Ad 2) Meesturen van de arbeidsovereenkomst kan tot problemen leiden

De arbeidsovereenkomst van de werknemer moet worden overlegd. Ook bij de wet inzake de compensatie van de transitievergoeding bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid hebben wij aangedragen dat niet alle werknemers een schriftelijke arbeidsovereenkomst hebben. Wellicht is het goed om ook hier op te nemen dat dit vormvrij kan worden aangetoond als er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst is. Een arbeidsovereenkomst is er al snel maar als er geen document is opgemaakt hoe stuur je die dan mee? Wij realiseren ons wel dat het aantal werknemers zonder schriftelijke arbeidsovereenkomst inmiddels niet groot zal zijn, door de Wab (premedifferentiatie WW), maar het lijkt ons niet gewenst dat een werknemer geen beroep kan doen op een uitkering als een schriftelijke arbeidsovereenkomst ontbreekt.

Ad 3) De opbouw van vakantiedagen leidt tot kosten voor de werkgever

Voorgesteld wordt om 7:635 lid 1 aan te passen zodanig dat vakantiedagen worden opgebouwd tijdens de periode van betaald ouderschapsverlof. Uit de tekst wordt niet duidelijk of deze opbouw plaats vindt naar rato van de uitkering. Immers de hoofdregel is geen loon-geen opbouw van vakantiedagen. Als de werknemer een uitkering van 50% van zijn dagloon ontvangt hoort daar een opbouw vakantiedagen van 50% bij. Als deze opbouw 100% zou zijn, wordt de werkgever alsnog met lasten geconfronteerd. Ook wordt niet duidelijk of de voorziene opbouw van vakantiedagen tijdens dit ouderschapsverlof aan de uitkering wordt toegevoegd. Zo niet dan is het ook bij een opbouw van 50% een lastenverzwaring voor de werkgever. Hij moet immers dan vakantiedagen gaan “vergoeden” over een periode waarover hij geen loon aan de werknemer heeft betaald.

Deze verlofregeling leidt ook al tot extra kosten voor de werkgever omdat een vervangende medewerker voor bepaalde tijd in dienst zal zijn, wat leidt tot een hoge ww premie.

Ad 4) Onnodige verruiming rechten werknemers, in aanpassing Wet flexibel werken

Er wordt niet gemotiveerd waarom het recht op terugkeer gehonoreerd moet worden voor werknemers met kinderen ouder dan 8 jaar. Niet duidelijk is daarom wat de motieven zijn om meer ruimte te geven aan werknemers dan de richtlijn voorschrijft.

De Wet flexibel werken heeft een bewust onderscheid gemaakt tussen werkgevers met meer dan 10 en minder dan 10 werknemers. Nu lijkt deze bewuste keuze van destijds met één penstreek ongedaan gemaakt te worden. Dat is onwenselijk. Kleine werkgevers hebben geen HR afdeling, de ondernemer zelf pakt personeelszaken erbij en veelal wordt in goed onderling overleg over aanpassingen gesproken.

De gepresenteerde aanpassingen van de Wet flexibel werken leiden tot een administratieve lastenverzwaring van de 10- werkgevers. Uit de memorie van toelichting blijkt niet van een gemotiveerde doordachte wijziging die noodzakelijk zou zijn.

Contact?

Inzake deze reactie op de internetconsultatie kunt u contact opnemen met :
Mevrouw J. Tuinenga, beleidsmedewerker Sociale Zaken Cumela
Nijverheidsstraat 13, 3861 RJ Nijkerk
Telefoon: 06 – 2906 6009