

Vergaderjaar 2010–2011

**32 659**

## **Voorstel van wet van het lid Van Gent tot wijziging van onder andere de Wet arbeid en zorg (Babyverlof)**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **I ALGEMEEN DEEL**

##### **1. Inleiding**

Bijna alle Nederlandse werknemers krijgen als ze gaan trouwen minimaal drie dagen verlof. Maar word je vader, dan moet je het met minder doen. Vaders hebben in Nederland een wettelijk recht op twee schamele dagen kraamverlof. Twee dagen om er aan te wennen dat er een nieuw klein mensje bij is gekomen en dan kunnen vaders snel weer aan het werk. Voor kleine baby's zorgen is immers vrouwenwerk.

De indiener is het daar niet mee eens. Zij dient daarom opnieuw het wetsvoorstel in waarmee het kraamverlof wordt uitgebreid naar vijf dagen.<sup>1</sup> Net zoals moeders tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvangt de vader een uitkering ter hoogte van het salaris. Doorbetalen van het loon is belangrijk. Uit onderzoek blijkt immers dat maar weinig vaders verlof opnemen als het niet wordt betaald.

In deze Memorie van Toelichting wordt gesproken over vaders en mannen, maar vanzelfsprekend geldt het door dit wetsvoorstel beoogde recht op babyverlof ook voor de vrouwelijke partner van een vrouw die een kind krijgt.

Voor vaders én hun kind is het van belang in de prille babytijd uitgebreid kennis te kunnen maken met elkaar. Bovendien is het belangrijk dat vaders er zijn voor hun partner die zo kort na de bevalling nog herstellende is van die zware klus. Het is niet meer van deze tijd om te verwachten dat oma, de buurvrouw of een vriendin wel even kan bijspringen. Verder gaat van babyverlof een stimulerende werking uit: vaders zullen ook later meer zorgtaken op zich nemen.

Sinds 2000 heeft de overheid expliciet tot doel het zorgaandeel van mannen te vergroten.<sup>2</sup> Dit bevordert de arbeidsparticipatie en daarmee economische zelfstandigheid van vrouwen én betreft vaders meer bij de zorg voor hun kind. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

<sup>1</sup> Het oorspronkelijk wetsvoorstel breidde het kraamverlof uit van twee dagen naar twee weken. De indiener is nog steeds voorstander van een termijn van twee weken, maar dat is politiek niet haalbaar gebleken.

<sup>2</sup> In 2000 namen zij rond de 35% van de zorgtijd voor hun rekening. In 2005 is dat slechts met 0,7% gestegen tot 35,7%. Bron: Emancipatiemonitor 2008, SCP/CBS, 2008.

heeft verschillende campagnes geïnitieerd, zoals «Wie doet wat?» en «Wie is toch die man die op zondag het vlees snijdt?». De effectiviteit van dergelijke campagnes is gering. Om het zorgaandeel van mannen te vergroten zijn concrete maatregelen nodig. De indiener denkt dan aan meer mogelijkheden om het werk flexibel in te vullen, het meer lonend maken van deeltijd werk én aan een babyverlof. Dat laatste regelt onderhavig wetsvoorstel.<sup>1</sup>

## **2. Zorgende vaders, werkende moeders**

De indiener is van mening dat vaders en moeders beide verantwoordelijk zijn voor de opvoeding en zorg van de kinderen. De manier waarop vaders en moeders die verantwoordelijkheid invullen verschilt van persoon tot persoon. En gelukkig maar. Wel kan worden geconstateerd dat zich daarbij een patroon aftekent. Niet voor niets is Nederland beroemd en berucht vanwege het anderhalfverdienersmodel: het model waarin mannen voltijds werken en de vrouw te weinig werkt om economisch zelfstandig te zijn.

Dat heeft veel te maken met de sociale normen die in Nederland heersen. Zo'n 24% van de bevolking vindt het bezwaarlijk dat een moeder met jonge kinderen buitenshuis werkt. Van de overige 76% vindt het overgrote deel dat moeders wel mogen werken, maar vooral niet te lang. Slechts 10% van de bevolking vindt meer dan drie dagen werk per week ideaal voor moeders als de kinderen nog niet naar school gaan. De ideale werkweek van mannen is aanzienlijk langer: 72% vindt een werkweek van vier of vijf dagen ideaal voor mannen.<sup>2</sup> Het is dan ook niet verwonderlijk dat we het hebben over zorgende vaders en werkende moeders. Want dat vaders werken en moeders zorgen, spreekt voor zich. Het zijn die stereotiepe denkbeelden die wat de indiener betreft op de schop moeten. Onderhavig wetsvoorstel wil daar een kleine, maar cruciale stap aan bijdragen.

## **3. Babyverlof op dit moment**

Bijna alle partners (namelijk 95%) hebben behoefte aan verlof nadat hun vrouw is bevallen. De meesten nemen dan ook naast het huidige kraamverlof van twee dagen ook vakantie op, gemiddeld 10 dagen. Dit wijst erop dat het kraamverlof als zodanig door veel mannen als tekort wordt ervaren om hun behoefte aan vrije tijd na de geboorte te realiseren.<sup>3</sup>

Naast het kraamverlof hebben vaders ook recht op 26 weken ouderschapsverlof. Ouderschapsverlof is beperkt betaald. Het ouderschapsverlof is een recht op verlof zonder behoud van loon.<sup>4</sup> Wel hebben ouders recht op de ouderschapsverlofkorting. Dit is een heffingskorting die de helft van het minimumloon per opgenomen verlofuur bedraagt; in 2010 een bedrag van € 4,07 per uur. Het opnemen van ouderschapsverlof betekent dus een forse achteruitgang in inkomen. Bovendien heb je alleen recht op de ouderschapsverlofkorting als je er niet in inkomen op vooruit bent gegaan. Als je brutoloon in bijvoorbeeld 2011 hoger is dan in 2010 dan vervalt het recht op de korting.

De forse achteruitgang in inkomen is een belangrijke reden dat vaders het maar zo weinig opnemen. Slechts 26% van de mannen die recht hebben op ouderschapsverlof maken daar ook gebruik van. Moeders doen dat twee keer zo vaak (53%). Als mannen ouderschapsverlof opnemen is dat vaker om (tijdelijk) één dag in de week minder te werken.<sup>5</sup> Ook nemen vaders vaker ouderschapsverlof op als het kind al wat ouder is.<sup>6</sup> Uit bovenstaande gegevens blijkt dat ouderschapsverlof een ander doel dient dan kraamverlof. Waar ouderschapsverlof bedoeld is om de combinatie van werken en zorgen te verlichten, is het uitbreiden van het

<sup>1</sup> De indiener werkt, samen met het CDA, ook aan een wetsvoorstel ingediend om het flexibel werken te bevorderen.

<sup>2</sup> Emancipatiemonitor 2010, SCP/CBS, 2010.

<sup>3</sup> Heleen van Luijn en Saskia Keuzenkamp: Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur, SCP, 2004.

<sup>4</sup> Artikel 6:1 van de Wet arbeid en zorg.

<sup>5</sup> CBS Statline, cijfers over 2009.

<sup>6</sup> Emancipatiemonitor 2006, SCP/CBS, 2006.

kraamverlof vooral bedoeld om vaders de tijd te geven uitgebreid kennis te maken met hun baby en vanaf het prille begin te betrekken bij de zorg.

#### 4. Vaderverlof in andere landen

Veel andere Europese landen kennen een ruimer vaderverlof dan de twee dagen waar Nederlandse mannen recht op hebben.

Land <sup>1</sup>	Duur	Betaald?
Litouwen	Max 1 maand	Ja
Portugal	Twintig dagen	Ja
Finland	Achttien dagen	Ja (75%)
Bulgarije	Vijftien dagen	Ja (90% gemid. Inkomen)
Spanje	Dertien dagen	Ja
België	Tien dagen	Ja (3 dagen 100%, daarna 82%)
Groot Brittannië	Twee weken	Deels
Denemarken	Twee weken	90%
Noorwegen	Twee weken	Meestal wel
Polen	Twee weken (vanaf 2012)	Ja
Frankrijk	11 dagen	Ja
Zweden	Tien dagen	Ja (80%)
Estland	Tien dagen	Ja
Letland	Tien dagen	Ja
Hongarije	Vijf dagen	Ja
Roemenië	Vijf dagen	ja
Luxemburg	Twee dagen	Ja
Griekenland	Twee dagen	Ja
Nederland	Twee dagen	Ja

<sup>1</sup> In Ierland, Duitsland, Oostenrijk, Italië, Slowakije, Tsjechië, Malta en Cyprus is er geen wettelijke regeling.

Bron: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/missoc/db/public/compareTables.do](http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do)

#### 5. Vaders zijn belangrijk!

Uit onderzoeken blijkt dat de aanwezigheid van een betrokken vader, al vanaf kort na de geboorte, tot betere prestaties van het opgroeiende kind leidt. Kinderen van zes maanden met een betrokken vader zijn motorisch verder ontwikkeld. De kinderen doen het later beter op school, zijn sociaal competent en kunnen beter met stress omgaan.<sup>1</sup>

Het ontbreekt vaders echter aan tijd. Juist als de kinderen klein zijn besteden vaders de meeste tijd aan betaalde arbeid: 41,5 uur per week.<sup>2</sup> Dat levert stress op. Uit diverse studies blijkt dat het conflict tussen werken en privé-taken bij werkende vaders evenzeer leeft als bij werkende moeders. Vaders uit alle klassen melden dat de kinderen, tot hun ongenoegen, sluitpost van de tijdsbegroting zijn.<sup>1</sup>

Ook vaders moeten voldoende tijd krijgen om zich in te stellen op de nieuwe situatie. Zij moeten de tijd krijgen om zich te binden aan hun pasgeboren kind. Voor vaders is dat misschien nog wel harder nodig dan voor moeders, die immers het kind al negen maanden met zich meedragen. Er zit ook enige onrechtvaardigheid in het feit dat vaders slechts 2 dagen verlof krijgen. Moeders hebben na de bevalling meestal 10 weken verlof. Gemiddeld zijn er 6 tot 8 weken nodig om fysiek te herstellen van de bevalling. Dit impliceert dat we moeders 2 tot 4 weken verlof geven om de binding tussen moeder en kind tot stand te brengen. Waarom zouden vaders dat recht niet krijgen?

#### 6. Ondersteuning moeder

Bevallen is een zware klus en daarvan herstellen kost tijd. De indiener is trots op het kraamzorgsysteem dat we in Nederland kennen. De kraamverzorgster verzorgt de moeder en de baby, en leert beide ouders hoe ze het

<sup>1</sup> Henk Hanssen: babymanagement voor mannen, 2004.

<sup>2</sup> Emancipatiemonitor 2010, SCP/CBS, 2010.

beste voor hun kind kunnen zorgen. Om dat te kunnen leren moet de vader er natuurlijk wel zijn. Daarmee voorkom je ook dat moeders vanaf het allereerste begin in hun eentje de regie hebben over de zorg voor het kind.

Na 8 (halve) dagen gaat de kraamverzorgster meestal weg. Maar na 8 dagen zijn vrouwen nog niet hersteld van de bevalling. Zeker de eerste weken zijn veel vrouwen nog maar weinig mobiel, kunnen niet lang staan en hebben rust nodig. Een partner die er is om taken in het huishouden en in de zorg voor het kind over te nemen, draagt bij aan een voorspoedig herstel van de moeder.

Uit onderzoek blijkt verder dat het ook voor de relatie van de ouders belangrijk is dat vaders de kans krijgen zich te ontwikkelen in het omgaan met de baby. Moeders zijn namelijk meer tevreden over hun relatie als de vader zich competent voelt in het omgaan met hun baby.<sup>1</sup>

## **7. Cultuuromslag**

Het uitbreiden van het kraamverlof hoort bij een moderne arbeidsmarkt. Nu zit Nederland nog in een crisis, maar in de zorg, in het onderwijs en in vele andere terreinen komen er straks grote arbeidsmarkttekorten aan. Tekorten die alleen op te lossen zijn als we de arbeidsmarkt op een moderne leest schoeien. Iedereen moet in staat worden gesteld om arbeid en zorg op een ontspannen manier te combineren. Zeker nu we geacht worden door te werken tot we 67 jaar zijn.

Het uitbreiden van het kraamverlof is één van de concrete instrumenten om die cultuuromslag gestalte te geven. De overheid laat daarmee zien dat het een goede zaak is als vaders meer gaan zorgen voor hun kind. Vaders stellen immers vaak dat de organisatiecultuur hen er vooral van weerhoudt om meer betrokken te zijn bij hun kinderen.<sup>2</sup> Onder andere door de moedercultuur krijgen vrouwen in Nederland op steeds latere leeftijd kinderen. Op latere leeftijd zijn vrouwen en mannen echter minder vruchtbaar met ontgroening van de samenleving tot gevolg. Uit Deens en Zweeds onderzoek blijkt dat de beslissing om een tweede kind te krijgen eerder wordt genomen als de man meer bemoeienis heeft met de verzorging van het eerste kind.<sup>3</sup>

## **8. Babyverlof: de werking van het wetsvoorstel**

Dit wetsvoorstel realiseert het zogenaamde babyverlof. Zoals aangegeven heeft de partner van een moeder van een pasgeboren kindje volgens de huidige wetgeving recht op twee dagen kraamverlof. In dit wetsvoorstel komt de verloftijd het aantal uren van de arbeidsduur per week van de werknemer te bedragen. Iemand die voltijds werkt, heeft zodoende recht op vijf dagen babyverlof. Dit verlof kan worden opgenomen binnen een tijdsvlak van vier weken. De persoon die recht heeft op dit babyverlof wordt in het wetsvoorstel beschreven als de echtgenoot of de geregistreerde partner van de moeder van het kind, de persoon die ongehuwd met haar samen woont of de persoon die haar kind erkent. Het recht op verlof gaat in met ingang van de dag na de dag van de bevalling.

Het verlof vindt plaats zonder behoud van loon, maar de werknemer heeft gedurende het verlof wel het recht op uitkering. De aanvraag voor deze uitkering dient de werknemer door tussenkomst van de werkgever te doen bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, uiterlijk vier weken voor de datum waarop hij de uitkering wil laten ingaan. Bij de aanvraag wordt een verklaring overgelegd van een arts of verloskundige waarin de vermoedelijke datum van de bevalling wordt aangegeven. De uitkering bedraagt per dag het dagloon van de werknemer.

<sup>1</sup> Anne Marie Meijer en Godfried L.H. van den Wittenboer: Contribution of Infants' Sleep and Crying to Marital Relationships of First-Time Parent Couples in the 1st Year After Childbirth, *Journal of Family Psychology* (Vol. 21, No. 1).

<sup>2</sup> Ministerie voor Jeugd en Gezin: *Werkende vaders. Strategieën voor vaders die werk en gezin willen combineren*, april 2010.

<sup>3</sup> Raad voor Volksgezondheid en Zorg: *Uitstel van ouderschap: medisch of maatschappelijk probleem?*, 2007.

Het is van belang dat werknemers geen rechten verliezen omdat zij gedurende een korte tijd geen loon, maar uitkering ontvangen. Omdat een werknemer tijdens babyverlof een uitkering ontvangt, zou hij daarover bijvoorbeeld geen aanspraak op vakantiedagen kunnen maken. Teneinde deze ongewenste effecten te voorkomen worden meerdere wetten aangepast. Zo wordt tevens geregeld dat een werkgever de arbeidsovereenkomst niet op mag zeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op babyverlof te gelde maakt, net zoals dat reeds het geval is voor mensen die verlof genieten in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg. Voor een sluitend overzicht van alle benodigde wetwijzigingen om de situatie van personen die babyverlof genieten gelijk te trekken met die van personen die verlof genieten in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg verwijst de indiener naar de artikelsgewijze toelichting.

## 9. Financiën en economie

Op dit moment betalen werkgevers verplicht 2 dagen loon door bij kraamverlof. In een aantal CAO's is een beperkte uitbreiding van dit verlof geregeld. Gemiddeld betalen werkgevers nu 3 dagen loon bij kraamverlof.<sup>1</sup>

De indiener stelt voor het babyverlof te financieren uit het Algemeen Werkloosheidsfonds en het Uitvoeringsfonds voor de Overheid. Het grote voordeel van deze manier van financieren is dat de lasten eerlijk worden verdeeld over alle werkgevers. Dit is met name van belang voor kleine werkgevers. In de praktijk betalen zo ook de werknemers mee omdat zij vroeger hebben bijgedragen aan het huidige vermogen van 1,9 miljard euro in de werkloosheidsfondsen.<sup>2</sup> Bovendien kiest de indiener op deze manier voor dezelfde financiering als bij zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof. Dit draagt bij aan de eenvoud.

De regeling betekent dus enerzijds een lastenverlichting voor werkgevers omdat zij de eerste 3 dagen kraamverlof niet zelf hoeven te betalen. Anderzijds kan er sprake zijn van een lastenverzwaring op het moment dat het vermogen in het fonds verslechtert en de WW-premies verhoogd moeten worden.

De uitbreiding van het kraamverlof naar vijf dagen kost per saldo € 40 miljoen extra. De wijziging van de financieringssysteem houdt in dat ook de lasten voor de eerste 2 of 3 dagen kraamverlof verschuiven van individuele werkgevers naar de werkloosheidsfondsen. Het totale beroep op de werkloosheidsfondsen neemt hierdoor toe met circa € 100 miljoen.<sup>3</sup>

De WW-premies zouden met 0,09% omhoog moeten om een bedrag van € 100 miljoen te financieren.<sup>4</sup> Daar staat een lastenverlichting tegenover van circa € 60 miljoen.<sup>5</sup> Het werkgelegenheidseffect van deze eventuele premieverhoging is zeer marginaal.<sup>6</sup> De Wet financiering sociale verzekeringen is aangepast zodat het indien gewenst mogelijk wordt de premies te verhogen om de kosten van het babyverlof te financieren.

## II ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

### ARTIKEL I

#### Onderdelen A, B en C

In hoofdstuk vier wordt een nieuwe paragraaf opgenomen waarin de bepalingen over babyverlof zijn opgenomen. De systematiek van de paragraaf sluit grotendeels aan op hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1

<sup>1</sup> SCP, *Werk verlof?*, 2004, blz. 56.

<sup>2</sup> UWV, *Financiële bijstellingen UWV-fondsen 2010*, blz. 19.

<sup>3</sup> Op basis van gegevens van het UWV constateren we dat er 147 708 zwangerschapsuitkeringen worden verstrekt (UWV, kwantitatieve informatie 2009, blz. 8). Op basis van gegevens van het CBS constateren we dat bij 92% van de geboorten sprake is van een partner (gehuwd of samenwonend) en dat deze partner in 92% van de gevallen participeert op de arbeidsmarkt (CBS, Samenlevingsvorm van de moeder bij geboorte van het kind, 29-12-2010 en CBS, enquête beroepsbevolking, 2007). De uitkering voor babyverlof zal dus maximaal 125 000 keer per jaar worden verstrekt. Het gemiddelde dagloon bedraagt € 160 per dag (brief van minister van SZW van 18 februari 2010, 31 071, nr. 19). De kosten die voor rekening van de WW-fondsen komen zijn dan maximaal € 100 miljoen (€ 160 x 5 dagen x 125 000 uitkeringen).

<sup>4</sup> Het premieplichtige loon voor het Algemeen werkloosheidsfonds en het Uitvoeringsfonds voor de overheid bedragen samen circa € 106 miljard. Met een premiestijging van 0,09% (€ 100 miljoen/€ 106 miljard) nemen de inkomsten met € 100 miljoen toe.

<sup>5</sup> Gemiddeld betalen werkgevers nu 3 dagen kraamverlof. De kosten per dag bedragen 160 euro. De huidige kosten bedragen circa € 60 miljoen (€ 160 x 3 dagen x 125 000 loondoorbetalingen).

<sup>6</sup> Het CPB heeft onlangs berekend dat een verhoging van de loonkosten met € 250 miljoen leidt tot een beperkt werkgelegenheidseffect van - 0,1% (CPB, *werkgelegenheidseffecten uniformering loonbegrip*, 12-01-2011). Een verhoging van de loonkosten met € 40 miljoen leidt dan ongeveer tot een werkgelegenheidseffect van - 0,016%.

van de Wet arbeid en zorg, waar het recht op uitkering in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg is geregeld.

## **Onderdeel D**

### *Artikel 4:2*

Op basis van dit voorgestelde artikel heeft de werknemer recht op een week verlof zonder behoud van loon. In plaats daarvan kan de werknemer aanspraak maken op een uitkering krachtens artikel 4:2a. De werknemer kan het verlof opnemen gedurende een tijdvak van vier weken. Dit tijdvak gaat in op de dag na de dag van de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent. De formulering is zodanig gekozen dat ook lesbische stellen aanspraak kunnen maken op babyverlof.

## **Onderdeel E**

### *Artikel 4:2a*

Het recht op een uitkering voor de werknemer is gekoppeld aan het genieten van babyverlof. De aanvraagprocedure is hetzelfde als voor een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling, op grond van artikel 3:11 van de Wet arbeid en zorg. De aanvraag wordt gedaan bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, door tussenkomst van de werkgever. De aanvraag dient vier weken voor de ingangsdatum van het recht op uitkering in verband met het babyverlof te geschieden. De werkgever dient dit vervolgens zo spoedig mogelijk te melden bij het UWV. Bij de aanvraag wordt een verklaring overgelegd van een arts of van een verloskundige waarin de vermoedelijke datum van bevalling is aangegeven.

### *Artikel 4:2b*

De hoogte van de uitkering in verband met het babyverlof bedraagt per dag 100% van het dagloon. Dat dagloon wordt voor de verplicht verzekerden op grond van de Ziektewet, conform de vaststelling van het dagloon voor het ziekengeld, vastgesteld overeenkomstig artikel 15 van de Ziektewet en de daarop berustende bepalingen. Een eventuele herziening vindt plaats op grond van artikel 16 van de Ziektewet en de daarop berustende bepalingen.

Voor de vrijwillig Ziektewet-verzekerden wordt het dagloon vastgesteld overeenkomstig de vaststelling van het dagloon voor het ziekengeld van vrijwillig verzekerden. Daarop zijn de artikelen 68 en 71, onderdeel c, Ziektewet van toepassing.

### *Artikel 4:2c*

Voor wat betreft de uitbetaling van de uitkering, de financiering en de daarmee samenhangende bepalingen is de regeling overgenomen voor uitkeringen in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg.

De uitbetaling geschiedt als regel in tijdvakken van een maand. Indien de betrokkene een ander loonbetalingstijdvak heeft, kan daar evenwel bij worden aangesloten.

De uitkeringen in verband met het babyverlof komen ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds. Uitzondering daarop zijn de uitkeringen die worden uitbetaald aan overheids personeel. Deze lasten komen voor rekening van het Uitvoeringsfonds voor de overheid.

Het voorstel is om ook artikel 3:16 van overeenkomstige toepassing te verklaren. Dit heeft betrekking op – onder meer – bepalingen inzake herziening, terugvordering, de overlijdensuitkering, inlichtingenverplichtingen, vervreemding, boeten en maatregelen, en de uitvoering.

## **ARTIKEL II**

Bij de Beroepswet is een bijlage opgenomen waarin is bepaald voor welke besluiten de Centrale Raad van Beroep (CRvB) als bestuursrechter competent is. De competentie van de CRvB is onder meer geregeld voor besluiten die steunen op sociale zekerheidswetten. Daarnaast kan een uitspraak van de rechtbank met betrekking tot een besluit genomen op grond van een wettelijk voorschrift dat is opgenomen in onderdeel C, onder 1 tot en met 24a, van de bijlage, worden opgeschort totdat de termijn voor het instellen van hoger beroep is verstreken of, indien hoger beroep is ingesteld, op het hoger beroep is beslist (artikel 19 Beroepswet). De wijziging van het onderdeel 2a voorziet erin dat voor besluiten over de uitkeringen in verband met het babyverlof de CRvB competent is, en ook verder hetzelfde regime van toepassing is als thans op de uitkeringen in verband met zwangerschap, bevalling en adoptie.

## **ARTIKEL III**

### *Eerste lid*

Artikel 7:635, tweede en derde lid, van het Burgerlijk Wetboek ziet op de opbouw van vakantie in de periode dat een werknemer geen loon maar een uitkering ontvangt. De aanpassing is noodzakelijk, omdat de werknemer ingeval van babyverlof een uitkering ontvangt en dus daarover geen aanspraak op vakantie zou maken. Door deze wijziging behoudt de werknemer zijn aanspraak op vakantie over de periode van het babyverlof.

### *Tweede lid*

In artikel 7:670 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 verlof te gelde maakt. In de voorgestelde wijziging van het zevende lid wordt het opzegverbod uitgebreid met het recht om babyverlof op te nemen.

## **ARTIKEL IV**

De aanpassing van artikel 1, eerste lid, onderdeel d van de Toeslagenwet vloeit voort uit het feit dat, naar analogie van de uitkeringen in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg, ook een uitkering in verband met het babyverlof moet worden aangemerkt als een loondervingsuitkering. Op een loondervingsuitkering kan toeslag worden verstrekt.

## **ARTIKEL V**

### **Onderdeel A**

De werknemer die een uitkering ontvangt op grond van het babyverlof behoudt de hoedanigheid van werknemer in de zin van de Werkloosheidswet (WW). In dat geval wordt het UWV als werkgever aangemerkt.

## **Onderdeel B**

Op grond van artikel 17a, eerste lid, WW worden onder meer de weken waarin de werknemer geen arbeid kon verrichten in verband met het genieten van verlof wegens zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg, niet in aanmerking genomen voor de referteperiode van 36 weken. Artikel 37 regelt de betaling van een uitkering door UWV ten behoeve van een overheidswerknemer aan een overheidswerkgever. Naar analogie met de uitkeringen in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg, worden deze bepalingen ook van toepassing op het babyverlof.

## **Onderdeel C**

Artikel 62, tweede lid, van de Werkloosheidswet beschrijft de gevallen waarin een werknemer niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden maar toch het recht op een uitkering behoudt. Dit is onder meer het geval als de werknemer een uitkering ontvangt in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg. Analoot hieraan is het geval toegevoegd als een werknemer een uitkering ontvangt in verband met babyverlof.

## **ARTIKEL VI**

### **Wijziging van artikel 8 WAZ**

De voorgestelde wijziging regelt de situatie dat een verzekerde zowel recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering als een uitkering op grond van verlof in verband met babyverlof. In dat geval wordt de arbeidsongeschiktheidsuitkering verminderd met het bedrag van de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg.

### **Wijziging van artikel 67a WAZ**

Loonsuppletie wordt verstrekt over perioden waarin loon uit dienstbetrekking wordt ontvangen. Door de voorgestelde wijziging wordt ook de periode waarin een uitkering op grond van babyverlof wordt ontvangen daartoe gerekend.

## **ARTIKEL VII**

De Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) wordt aangepast om te voorzien in een sluitende financiering van het babyverlof. Daarbij is eenzelfde systematiek gekozen als bij de uitkeringen in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg (hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg).

Zoals in het algemeen deel van deze toelichting is uiteengezet, komen de uitkeringen ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds en het Uitvoeringsfonds voor de overheid. Daartoe worden de artikelen 100 en 108 van de Wfsv aangepast. Om de kosten hiervoor af te dekken, worden tevens de artikelen 28 en 38a aangepast, zodat de premiepercentages in verband met de uitkeringen van het babyverlof kunnen worden verhoogd. Bovendien wordt in artikel 16 van de Wfsv vastgesteld dat een uitkering op grond van het babyverlof niet als loon wordt aangemerkt.

## **ARTIKEL VIII**

De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt zodanig aangepast dat een werknemer zijn aanspraak op de vakantiebijslag behoudt, in de periode dat hij een uitkering ontvangt op grond van het babyverlof.



## **ARTIKEL IX**

### **Wijziging van artikel 2:25, derde lid, Wajong**

In de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) wordt loonsuppletie verstrekt over perioden waarin loon uit dienstbetrekking wordt ontvangen. Door de voorgestelde wijziging wordt ook de periode waarin een uitkering op grond van babyverlof wordt ontvangen daartoe gerekend.

### **Wijziging van artikel 3:36, derde lid, Wajong**

Jonggehandicapten kunnen op grond van artikel 3:67 van de Wajong loonsuppletie aanvragen, indien het loon lager is dan de resterende verdien capaciteit. De loonsuppletie wordt verstrekt over perioden waarin loon uit dienstbetrekking wordt ontvangen. Als periode waarin loon uit dienstbetrekking wordt ontvangen, worden onder andere de perioden aangemerkt waarin een uitkering in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg is ontvangen. Het ligt in de rede om ook de periode waarin een uitkering in verband met babyverlof is ontvangen ook als loonperiode aan te merken. Het artikel wordt daartoe gewijzigd.

## **ARTIKEL X**

### **Wijziging in artikel 58, eerste lid, onderdeel f**

De voorgestelde wijziging ziet op de situatie dat het recht op een WW-uitkering is geëindigd vanwege het ontstaan van een recht op uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, maar na eindiging van laatstgenoemd recht het WW-recht niet herleeft omdat de betrokkene ziek is. Net als bij het verlof in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg, wordt in geval van babyverlof geregeld dat de verzekerde dan wordt geacht te voldoen aan de referte-eis.

### **Wijziging in artikel 58, tweede lid, onderdeel d**

Er wordt geregeld dat de periode waarin de werknemer geen arbeid heeft verricht, wegens het recht op een uitkering op grond van het babyverlof, niet in aanmerking wordt genomen voor de referteperiode van 36 weken voor de wekeneis. Eenzelfde regeling bestaat reeds voor de periode waarin een uitkering is ontvangen in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg.

## **ARTIKEL XI**

Naast degene die uitkering in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg geniet op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, Wet arbeid en zorg, is nu ook degene, die uitkering in verband met babyverlof geniet, verzekerd op grond van de Ziektewet.

## **ARTIKEL XII**

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van het wetsvoorstel, hetgeen zal worden bepaald bij Koninklijk besluit.

Van Gent