

Vergaderjaar 2020–2021

**35 613**

## **Wijziging van de Wet arbeid en zorg, de Wet flexibel werken en enige andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (PbEU 2019, L 188) (Wet betaald ouderschapsverlof)**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **I. ALGEMEEN**

##### **Algemene deel**

Het voorliggende wetsvoorstel dient ter implementatie van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van richtlijn 2010/18/EU van de Raad (hierna: richtlijn (EU) 2019/1158)<sup>1</sup>. Deze richtlijn is in werking getreden op 2 augustus 2019 en kent een implementatietermijn van drie jaar.<sup>2</sup> De EU beoogt met richtlijn (EU) 2019/1158 het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven en de gelijke behandeling van vrouwen en mannen te helpen verwezenlijken door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen en door het verschil tussen vrouwen en mannen met betrekking tot inkomsten en loon weg te nemen. Het blijft voor ouders en mantelzorgers een uitdaging om een goed evenwicht tussen werk en privéleven tot stand te brengen, met name vanwege de groeiende tendens van langere werktijden en veranderende werkschema's. De moeilijkheid om werk en zorgtaken in het gezin of mantelzorg voor een familielid op een evenwichtige manier te combineren is een belangrijk oorzak van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt.<sup>3</sup> Om deze situatie te verbeteren en het fundamentele beginsel van de Unie van gelijkheid van mannen en vrouwen te waarborgen bevat richtlijn (EU) 2019/1158 maatregelen op het gebied van verlof voor zorgtaken en flexibel werken. Deze maatregelen maken een wijziging van de Nederlandse wetgeving, met name de Wet arbeid en zorg (Wazo) en de Wet flexibel werken (Wfw), noodzakelijk. Het voorliggende wetsvoorstel voorziet hierin.

<sup>1</sup> De onderbouwing en evaluatie conform artikel 3.1 van de comptabiliteitswet is Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

<sup>2</sup> Publicatieblad van de Europese Unie, L 188/79

<sup>3</sup> Richtlijn (EU) 2019/1158, overwegingen 6–10.

Het algemene deel van deze memorie van toelichting is als volgt opgebouwd:

I: Richtlijn (EU) 2019/1158 en gevolgen voor de nationale wetgeving

II: Implementatie betaling ouderschapsverlof

III: Aanpassing Wet flexibel werken

IV: Reacties

V: Uitvoering, handhaving en evaluatie

VI: Budgettaire consequenties en regeldruk

Na het algemeen deel volgt een artikelsgewijze toelichting (onderdeel VII). Aan het slot daarvan is een transponeringstabel opgenomen.

### **I: Richtlijn (EU) 2019/1158 en gevolgen voor de nationale wetgeving**

Richtlijn (EU) 2019/1158 bevat een aantal maatregelen om werknemers beter in staat te stellen arbeid en zorg te combineren. De maatregelen betreffen een breed palet aan verlofregelingen en aan mogelijkheden om de verplichtingen van het werk, indien het werk dat toelaat, af te stemmen op de zorg voor jonge kinderen en taken in het kader van mantelzorg. Samengevat gaat het om de volgende maatregelen:

- a) vaderschapsverlof: tien werkdagen verlof voor vaders en «tweede ouders» (dat wil zeggen de partner van de moeder) vanwege de geboorte van het kind, te relateren aan de overeengekomen arbeidsduur. Betaling of uitkering moet ten minste gelijk zijn aan wat men bij ziekte zou ontvangen;
- b) ouderschapsverlof: vier maanden verlof per ouder waarvan twee maanden niet overdraagbaar zijn op de andere ouder (te relateren aan de overeengekomen arbeidsduur). Het is aan de lidstaat om voor de twee niet-overdraagbare maanden ouderschapsverlof het niveau van betaling of uitkering te bepalen met dien verstande dat het niveau de opname van ouderschapsverlof door beide ouders vergemakkelijkt;
- c) zorgverlof: vijf werkdagen verlof per jaar. Betaling of uitkering is niet vereist;
- d) arbeidsverzuim wegens overmacht: door de lidstaat nader te bepalen aantal dagen verlof wegens overmacht in verband met dringende familieomstandigheden wegens ziekte of ongeval. Betaling of uitkering is niet vereist;
- e) flexibele werkregelingen: mogelijkheid te verzoeken om een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden;
- f) rechtsbeschermingsmaatregelen.

Hieronder wordt nader ingegaan op de gevolgen van richtlijn (EU) 2019/1158 voor Nederland en de Nederlandse wetgeving.

#### *1.a Vaderschapsverlof<sup>4</sup>*

Bij de invoering van vaderschapsverlof heeft de EU overwogen dat vaderschapsverlof bijdraagt aan een eerlijker verdeling van zorgtaken tussen vrouwen en mannen en aan het vroegtijdig ontwikkelen van een band tussen vader en kind. Nadrukkelijk is daarbij aangegeven dat dit verlof behalve aan de vader ook toegekend kan worden aan de partner van de moeder, hetgeen in Nederland reeds het geval is. Tijdens het verlof heeft de werknemer recht op een betaling of uitkering die ten minste gelijk is aan hetgeen hij bij ziekte zou ontvangen.

De Wazo voorziet reeds in geboorteverlof dat wat betreft duur en uitkeringshoogte voldoet aan de Europese minimumnorm voor vaderschapsverlof: eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met 100% loon en

<sup>4</sup> Richtlijn (EU) 2019/1158 artikel 3, leden 1 onder a en 2, artikel 4 en artikel 8 leden 1 en 2.

vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur met 70% van het (maximum)dagloon.<sup>5</sup> Er geldt in Nederland geen werk- of anciënniteitsperiode alvorens recht op geboorteverlof ontstaat. De Nederlandse wetgeving komt hiermee in grote lijnen tegemoet aan de minimumnormen uit richtlijn (EU) 2019/1158 inzake het vaderschapsverlof.<sup>6</sup> Wel is sprake van een beperkte uitbreiding van de doelgroep van partners die recht heeft op geboorteverlof. Dit betreft niet-verzekerde werknemers met een arbeidsovereenkomst: directeuren-grootaandeelhouder en werknemers die huishoudelijke arbeid verrichten. Zij hebben reeds recht op een week geboorteverlof met loondoorbetaling en vijf weken aanvullend geboorteverlof, maar niet op een uitkering tijdens dit aanvullend geboorteverlof omdat voor directeuren-grootaandeelhouder en werknemers die huishoudelijke arbeid verrichten geen Aof-premie wordt afgedragen. De Wazo wordt aangepast, zodat de onderhavige groep werknemers bij opname van aanvullend geboorteverlof een uitkering krijgt. De uitkeringshoogte bedraagt 70% van het wettelijk minimumloon naar evenredigheid van de arbeidsduur. Voor deze uitkeringshoogte is gekozen, omdat voor deze groep werknemers niet-verzekerd is en niet voorkomt in de polisadministratie van het Uitvoeringinstituut werknemersverzekeringen (hierna UWV). Dientengevolge kan geen dagloon berekend worden. Bij de vaststelling van de uitkering wordt voor niet-verzekerde werknemers uitgegaan van de arbeidsduur zoals vermeld in de arbeidsovereenkomst die bij de aanvraag dient te worden meegestuurd. Opgemerkt wordt nog dat niet-verzekerde illegaal in Nederland verblijvende vreemdelingen met een arbeidsovereenkomst, conform de huidige wet, geen recht hebben op een uitkering.

Niet-verzekerde werknemers zonder arbeidsovereenkomst hebben geen recht op een uitkering. Dit betreft vrijwilligers met een geringe vergoeding, politieke ambtsdragers en de vrijwillige politie of brandweer. Ten aanzien van niet-verzekerde werknemers met een arbeidsovereenkomst die tijdelijk is onderbroken, omdat een persoon langer dan een maand verlof opneemt of als oproepkracht niet wordt opgeroepen geldt dat wel een uitkering kan worden verstrekt op het moment dat betrokkene weer arbeid verricht op basis van zijn arbeidsovereenkomst. In die gevallen kan met een vervangend tijdvak voor de berekening van het dagloon worden gewerkt. Aan grensoverschrijdende zaken wordt in paragraaf II.b.5 aandacht besteed.

Voorts is er een aanpassing nodig met het oog op de positie van militaire ambtenaren. Op dit moment kan het geboorteverlof wegens zwaarwegend dienstbelang en afgewogen tegen het belang van de militaire ambtenaar geweigerd of eerder beëindigd worden (artikel 4:3, tweede lid). Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn bij deelname aan een militaire missie in het buitenland. Op grond van richtlijn (EU) 2019/1158 is weigering of eerder beëindigen niet mogelijk. Om desalniettemin een goede balans te vinden tussen enerzijds het zwaarwegend dienstbelang en anderzijds het recht op verlof van de militaire ambtenaar is bepaald dat het geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof bij zwaarwegend dienstbelang kunnen worden uitgesteld, maar wel binnen negen maanden na de dag van geboorte moeten kunnen worden opgenomen. De regering is van mening dat hiermee een goede balans is gevonden tussen enerzijds het zwaarwegend dienstbelang zoals zich dat in de specifieke omstandigheden waarin de militaire ambtenaar werkzaam is voor kan doen en anderzijds het recht van de militaire ambtenaar om in de eerste periode na de geboorte van zijn kind een aantal weken verlof te kunnen nemen.

---

<sup>5</sup> Hierbij is uitgegaan van de situatie op het moment van implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1158 op 2 augustus 2022.

<sup>6</sup> Wet arbeid en zorg, artikelen 4:2 t/m 4:2c.

Tenslotte is geregeld dat de werknemer zijn werkgever kan verzoeken om het aanvullend geboorteverlof niet op te nemen of niet voort te zetten. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn bij ziekte. Indien de werkgever met het verzoek instemt wordt het verlof opgeschort. De werkgever kan een dergelijk verzoek weigeren wegens zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Eenzelfde voorziening bestaat reeds voor het ouderschapsverlof.

### *1.b Ouderschapsverlof<sup>7</sup>*

Op grond van richtlijn 2010/18/EU zijn lidstaten reeds verplicht een regeling te hebben voor vier maanden ouderschapsverlof, waarvan ten minste één maand niet overdraagbaar is op de andere ouder.<sup>8</sup> In Nederland hebben beide ouders recht op 26 weken ouderschapsverlof. Dit verlof kan worden opgenomen tot de achtste verjaardag van het kind. Deze weken zijn niet overdraagbaar van de ene ouder op de andere.<sup>9</sup> Richtlijn (EU) 2019/1158 bevat andere vereisten.<sup>10</sup> In de eerste plaats wordt de periode van niet-overdraagbaarheid verlengd van een maand naar twee maanden. Dit heeft voor de Nederlandse situatie geen consequenties. In de tweede plaats wordt betaling of een uitkering verplicht gesteld voor de eerste twee maanden van het ouderschapsverlof, waarbij de lidstaat kan bepalen tot welke leeftijd van het kind ouderschapsverlof betaald wordt (met als maximum de achtste verjaardag). De EU beoogt hiermee met name vaders te stimuleren om ouderschapsverlof op te nemen. Verwacht wordt dat dit de re-integratie van moeders na hun verlofperiode bevordert en vergemakkelijkt. Momenteel kent Nederland geen wettelijke betalingsverplichting. Wel zijn op cao- of bedrijfsniveau afspraken gemaakt over betaling gedurende ouderschapsverlof. Circa 25% van de werknemers die onder een cao vallen krijgt het loon dan ook gedeeltelijk doorbetaald.

Op grond van richtlijn (EU) 2019/1158 zal, door middel van dit wetsvoorstel, in de Wazo een wettelijk verplichting worden opgenomen op grond waarvan werknemers gedurende negen weken een uitkering ontvangen bij de opname van ouderschapsverlof. De omzetting van twee maanden naar negenmaal de wekelijkse arbeidsduur heeft als redenen dat het huidige nog onbetaalde ouderschapsverlof reeds is uitgedrukt in de wekelijkse arbeidsduur en dat de uitkeringssystematiek die het UWV hanteert uitgaat van weken. Dit geldt ook voor de overige verlofvormen en uitkeringen in de Wazo. Bij de omzetting is het aantal weken naar boven afgerond, zodat in alle gevallen aan de Europese minimumvereisten zal worden voldaan.<sup>11</sup>

### *1.c Zorgverlof<sup>12</sup>*

Zorgverlof heeft als doel de werknemers met zorgtaken in staat te stellen om op de arbeidsmarkt te blijven participeren. Richtlijn (EU) 2019/1158 schrijft een minimum voor van vijf dagen per jaar voor om zorg of steun te verlenen aan een gezinslid wegens ernstige medische redenen zoals door de lidstaat gedefinieerd. De lidstaat kan nadere regels stellen over de toepassing en voorwaarden voor het gebruik van zorgverlof. In de Wazo is reeds bepaald dat de werknemer recht heeft op 2 weken kortdurend zorgverlof en 6 weken langdurend zorgverlof met een ruimere werkings-

<sup>7</sup> Richtlijn (EU) 2019/1158 artikel 3 lid 1 onder b, artikel 5 en artikel 8, leden 1 en 3.

<sup>8</sup> Richtlijn 2010/18/EU wordt ingetrokken als Richtlijn (EU) 2019/1158 in werking treedt.

<sup>9</sup> Wet arbeid en zorg, artikelen 6:1 t/m 6:10.

<sup>10</sup> Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESS-EUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG; L68/13. Deze richtlijn wordt op 2 augustus 2022 ingetrokken.

<sup>11</sup> Korthedshalve wordt in het vervolg gesproken over negen weken.

<sup>12</sup> Richtlijn (EU) 2019/1158 artikel 3, leden 1 onder c t/m e en 2 en artikel 6.

sfeer dan richtlijn (EU) 2019/1158 voorschrijft.<sup>13</sup> Het zorgverlof geldt voor een ruime kring van gezinsleden, huisgenoten, eerste en tweedegraads bloedverwanten en sociale relaties. Het kortdurend en/of langdurend zorgverlof kan worden genomen voor de noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoefendheid en voor verzorging van een naaste die levensbedreigend ziek is. Aanpassing van de Wazo is voor implementatie van het zorgverlof niet nodig.

#### *l.d Arbeidsverzuim wegens overmacht<sup>14</sup>*

De EU acht het van belang dat werknemers hun werk kunnen verzuimen in het geval zich dringende onvoorziene gezinsomstandigheden voordoen. Van een dergelijke overmachtssituatie is sprake bij ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer is vereist. In de Wazo is reeds bepaald dat de werknemer recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens onder andere onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen en wegens bijzondere persoonlijke omstandigheden.<sup>15</sup> Voor de noodzakelijke verzorging van een zieke is het ook mogelijk om kortdurend zorgverlof op te nemen. Met deze voorzieningen is reeds voldaan aan de minimumvereisten van richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende arbeidsverzuim wegens overmacht.

#### *l.e Flexibele werkregelingen<sup>16</sup>*

Artikel 9 van richtlijn (EU) 2019/1158 bepaalt dat lidstaten de nodige maatregelen nemen om te waarborgen dat werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd die ten minste 8 jaar bedraagt en mantelzorgers kunnen verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden. Het artikel beoogt werknemers met jonge kinderen en mantelzorgers aan te moedigen om te blijven participeren op de arbeidsmarkt als zij naast hun werk substantiële zorgtaken hebben. Daartoe is het wenselijk dat zij hun werkschema kunnen aanpassen aan hun persoonlijke behoeften en voorkeuren door telewerk, flexibele werkschema's of het verminderen van de contractuele arbeidsduur met het oog op het verstrekken van zorg. De Wet flexibel werken (Wfw) voorziet reeds in de mogelijkheid voor werknemers om een verzoek te doen voor al dan niet tijdelijke aanpassing van de overeengekomen arbeidsduur, de werktijd of de arbeidsplaats.<sup>17</sup> Het doen van een verzoek is niet gebonden aan specifieke redenen en geldt dus ook voor mantelzorgers en ouders van jonge kinderen. De Wfw voldoet echter niet geheel aan de minimumvoorschriften uit richtlijn (EU) 2019/1158. Artikel 2 van deze wet, waarin het recht op aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd en de voorwaarden daarbij zijn neergelegd, is namelijk niet van toepassing op werkgevers met minder dan 10 werknemers. Deze dienen op basis van de vigerende wetgeving een regeling te treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur. Met deze open formulering is niet zeker gesteld dat werknemers met kinderen tot ten minste 8 jaar en mantelzorgers daadwerkelijk een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, werktijd of arbeidsplaats kunnen doen als hun werkgever minder dan 10 werknemers in dienst heeft. Daarnaast is het vooralsnog mogelijk om in de cao of arbeidsovereenkomst afspraken te maken om ten nadele van de werknemers af te wijken van de Wfw, waar dit volgens de richtlijn niet is toegestaan voor werknemers met jonge kinderen en mantelzorgers.

<sup>13</sup> Wet arbeid en zorg, artikelen 5:1 t/m 5:16.

<sup>14</sup> Richtlijn (EU) 2019/1158, artikel 7

<sup>15</sup> Wet arbeid en zorg, artikelen 4:1 en 4:3 t/m 4:7

<sup>16</sup> Richtlijn (EU) 2019/1158, artikel 3 lid 1 onder f en artikel 9

<sup>17</sup> Staatsblad 2015, 245

Daarom zal de Wfw worden gewijzigd, zodat deze aan de Europese minimumnormen zal voldoen voor ouders met kinderen tot 8 jaar en mantelzorgers.

### *l.f Arbeidsrechtelijke bescherming<sup>18</sup>*

Richtlijn (EU) 2019/1158 bevat een aantal bepalingen om de werknemer te beschermen tegen benadeling als hij gebruik maakt van de rechten die de richtlijn aan hem toekent of daartoe een aanvraag indient. Reeds verworven of in opbouw zijnde rechten van de werknemer blijven gedurende de gehele verlofperiode behouden inclusief de uit nationaal recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken voortvloeiende veranderingen. Men heeft het recht om na ommekomst van het verlof terug te keren in dezelfde of een gelijkwaardige functie inclusief een eventuele verbetering van de arbeidsvoorwaarden die men zou hebben genoten als men geen verlof had opgenomen. Het opnemen of aanvragen van verlof of van het recht op flexibel werken mag voorts geen reden zijn voor een minder gunstige behandeling of ontslag. Tenslotte mag geen nadelige behandeling plaatsvinden als reactie op het door de werknemer indienen van een klacht of aangaan van een gerechtelijke procedure met als doel de werkgever de in Richtlijn (EU) 2019/1158 vastgestelde vereisten te doen naleven. De bepalingen omtrent de arbeidsrechtelijke bescherming uit Richtlijn (EU) 2019/1158 komen overeen met de rechtspraktijk maar zijn nu, voor zover nog nodig, expliciet in de wetgeving opgenomen. In het BW is opgenomen dat tijdens het genieten van aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof opbouw van vakantiedagen plaatsvindt.

In artikel 10a van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 is ouderschapsverlof reeds opgenomen als periode die pensioengevend mag zijn. Of in de periode waarin ouderschapsverlof wordt opgenomen daadwerkelijk pensioenopbouw plaatsvindt is afhankelijk van wat hierover is overeengekomen tussen werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder.

## **II: Implementatie betaling ouderschapsverlof**

### *II.a Beleidscontext*

Per saldo hebben ouders in verband met de geboorte van het kind de volgende wettelijke verlofrechten:

- 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof voor de moeder in loondienst met een uitkering ter hoogte van het (maximum) dagloon. Het verlof gaat vier tot zes weken voor de uitgerekende bevallingsdatum in. De laatste vier tot zes weken mogen flexibel worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken. Bij de geboorte van een meerling wordt het zwangerschapsverlof met vier weken verlengd. Bij ziekenhuisopname van het kind kan het bevallingsverlof met een aantal weken worden verlengd. Zelfstandigen kunnen gedurende dezelfde periode aanspraak maken op de zelfstandige en zwanger uitkering (ZEZ-uitkering) ter hoogte van maximaal het wettelijk bruto minimumloon;
- calamiteitenverlof met loondoorbetaling op de dag(en) van de bevalling voor de partner;
- eenmaal de wekelijkse arbeidsduur geboorteverlof met loondoorbetaling, op te nemen binnen vier weken na de geboorte, en vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof bij met uitkering per week ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte, voor de partner. Een bovenwettelijke aanvulling tot 100% van het dagloon is mogelijk;

<sup>18</sup> Richtlijn (EU) 2019/1158, artikelen 10–16.



- 26 maal de wekelijkse arbeidsduur ouderschapsverlof tot de achtste verjaardag van het kind voor beide ouders. Vooral nog is het ouderschapsverlof wettelijk onbetaald en kan er op cao- of bedrijfsniveau afspraken gemaakt over betaling gedurende ouderschapsverlof. Met dit wetsvoorstel wordt een wettelijk betaald ouderschapsverlof geïntroduceerd.

Aanvullend aan de verlofregelingen zet dit kabinet in op verschillende andere stelselwijzigingen om de betrokkenheid van mannen bij de opvoeding te stimuleren en de arbeidsmarktpositie van vrouwen te verbeteren. Zo heeft dit kabinet structureel € 248 miljoen extra beschikbaar gesteld voor verhoging van de kinderopvangtoeslag waardoor kosten van de kinderopvang afnemen en ouders beter arbeid en zorg kunnen combineren. De lasten op arbeid zijn verlaagd door een verlaging van de belastingtarieven en de verhoging van de arbeidskorting. Het wordt lonender om te gaan werken, en voor deeltijders wordt het lonender om hun uren uit te breiden. Om aankomende ouders bewust te maken van de keuze die zij rond de geboorte van hun eerste kind maken over de verdeling van arbeid en zorg is vanaf oktober 2018 de campagne «Zijn jullie er al uit?» gestart. Het doel van de campagne is dat ouders bewust afspraken maken over de werk-zorgverdeling, zodat zij voldoende betrokken kunnen zijn bij de ontwikkeling van hun kind en tevens genoeg ruimte hebben om zich te ontplooien op het werk. Het uitgangspunt hierbij is dat ouders zelf bepalen wat voor hen de optimale verdeling van arbeid en zorg is.

In het advies *Optimalisering verlof na geboorte kind* van februari 2018 gaat de SER in op de aanpassing van het verlofstelsel voor de invoering Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG).<sup>19</sup> In het advies stelt de SER dat het eerste jaar na geboorte van het kind een cruciale fase is vanuit zowel het arbeidsmarktperspectief van de ouders als vanuit het perspectief van de ontwikkeling en het welzijn van het jonge kind. In het eerste jaar na geboorte worden belangrijke keuzes voor arbeid- en zorgpatronen gemaakt door ouders die bepalend zijn voor de latere loopbaan. Om de arbeidsparticipatie van vrouwen en de betrokkenheid van mannen bij de zorg en opvoeding van het kind te bevorderen, stelt de SER 6 weken betaald ouderschapsverlof voor in de eerste periode na de geboorte, te financieren uit de algemene middelen. Het geboorteverlof voor partners zou in dit betaald ouderschapsverlof moeten worden geïntegreerd.

In het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) Deeltijdwerk wordt geconcludeerd dat ruime verlofregelingen bijdragen aan een evenwichtige verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen.<sup>20</sup> Langer verlof voor beide ouders kort na de geboorte geeft de mogelijkheid het beslissingsmoment over de werkuren uit te stellen doordat voor een langere periode een van de ouders thuis kan blijven om voor het kind te zorgen. Dit kan het urenverval bij vrouwen verkleinen. Daarnaast zijn partners die direct na de geboorte van hun kind verlof nemen later over het algemeen meer betrokken bij de opvoeding en huishoudelijke taken. Meer verlofopname door de mannen leidt er in potentie ook toe dat vrouwen meer uren (blijven) werken.

<sup>19</sup> SER, advies 18/01, 2018.

<sup>20</sup> IBO Deeltijdwerk: De(el)tijd zal het leren, Ministerie van Financiën, Kamerstukken II 2019/20, 29 544, nr. 1006, bijlage

## *II.b: Invulling betaling ouderschapsverlof*

### *II.b.1: Doelgroep*

Het recht op betaling van ouderschapsverlof geldt voor werknemers, inclusief de niet voor de Ziektewet verzekerde werknemers met een arbeidsovereenkomst.

### *II.b.2: Duur, hoogte en periode van opname van de uitkering*

De duur van de uitkering voor ouderschapsverlof bedraagt negen weken (zie ook paragraaf I.b).

Het betalingsniveau is vastgesteld op 50% van het dagloon tot maximaal 50% van het maximum dagloon. Hiermee wordt de opname van ouderschapsverlof door beide ouders vergemakkelijkt ten opzichte van de huidige situatie waarin ouderschapsverlof wettelijk onbetaald is. Voor niet-verzekerde werknemers bedraagt de uitkeringshoogte 50% van het wettelijk minimumloon naar evenredigheid van de arbeidsduur, gebaseerd op de arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst die bij de aanvraag dient te worden meegestuurd. Voor deze uitkeringshoogte is gekozen, omdat deze groep werknemers niet-verzekerd is en niet voorkomt in de polisadministratie van het UWV. Dientengevolge kan geen dagloon berekend worden.

Met de invoering van betaald ouderschapsverlof beschikken ouders na de geboorte gezamenlijk over ten minste 34 weken betaald verlof inclusief bevallings- en geboorteverlof. Met uitzondering van de eerste week geboorteverlof zijn deze weken volgtijdelijk op te nemen, zodat desgewenst één van de ouders gedurende ruim 7 maanden thuis de zorg voor het kind op zich kan nemen.

De eerste periode na de geboorte is vaak een bepalend moment voor de verdeling van arbeid en zorgtaken tussen mannen en vrouwen.<sup>21</sup> Uit het IBO Deeltijdwerk blijkt dat de opname van ouderschapsverlof kort na de geboorte zorgt voor een gelijkere verdeling van arbeid en zorgtaken tussen beide ouders en op lange termijn een positief effect kan hebben op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Daarnaast laat onderzoek zien dat langer verlof in het eerste jaar bevorderlijk kan zijn voor de ontwikkeling van het kind.<sup>22</sup> In lijn met het eerder genoemde SER-advies *Optimalisering van verlof na geboorte kind* wordt opname van ouderschapsverlof in de eerste periode na geboorte gestimuleerd doordat alleen voor ouderschapsverlof dat in het eerste jaar na geboorte wordt opgenomen een uitkering beschikbaar is. Als er sprake is van adoptie is de uitkering voor ouderschapsverlof alleen beschikbaar in het eerste jaar na de dag van de feitelijke opneming ter adoptie. Het resterende ouderschapsverlof kan nog steeds worden opgenomen tot de achtste verjaardag van het kind, maar blijft onbetaald.

### *II.b.3: Onvoorwaardelijk recht:*

Net zoals nu reeds het geval is blijft de werkgever de mogelijkheid behouden om de door de werknemer gewenste invulling van het ouderschapsverlof tot vier weken voor de datum van ingang te wijzigen op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang en nadat hij

<sup>21</sup> Zie onder meer: Tamm, M. (2018) Fathers» Parental Leave-Taking, Childcare Involvement and Mothers», Tanaka, S. en J. Waldfogel (2007) Effects of parental leave and work hours on fathers involvement with their young children, *Community, Work & Family*, 10:4

<sup>22</sup> Dit wordt ondersteund door een advies van Unicef (Unicef (2008). *The child care transition*, Innocenti Report Card 8. Unicef Innocenti Research Centre, Florence.).



hierover overleg heeft gepleegd met de werknemer. Wel zal hieraan worden toegevoegd dat het uitstel er niet toe mag leiden dat de werknemer niet meer in staat is om negen weken ouderschapsverlof te genieten in het eerste jaar na de geboorte, opdat de werknemer het betaalde ouderschapsverlof daadwerkelijk volledig kan genieten. Dit kan betekenen dat het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang hiervoor moet wijken. Aangezien het ouderschapsverlof en de gewenste wijze van inroostering ten minste twee maanden voor de datum van ingang moet zijn aangevraagd, mag ervan uitgegaan worden dat de werkgever voldoende tijd of maatregelen te treffen mocht dat uit zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang noodzakelijk zijn.

De huidige wetgeving maakt het mogelijk om bij collectieve arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer af te wijken van enkele artikelen van de Wazo. Het gaat dan om het afwijken van het recht op ouderschapsverlof indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht en het afwijken van de leeftijd van het kind. Afwijking ten nadele van de werknemer zal ten aanzien van deze artikelen niet meer mogelijk zijn vanaf inwerking-treding van het onderhavige wetsvoorstel voor zover het gaat om de eerste negen weken ouderschapsverlof waarvoor een uitkering wordt verstrekt.

#### *II.b.4: Aanvraagprocedure*

De aanvraag van de uitkering wordt gedaan door tussenkomst van de werkgever. De werkgever kan hiertoe een door UWV beschikbaar gesteld digitaal formulier indienen. Bij toekenning wordt de uitkering via de werkgever door UWV uitbetaald. De regering heeft diverse redenen om voor deze systematiek «aanvraag door tussenkomst van de werkgever» te kiezen. In de eerste plaats wordt met deze keuze aangesloten bij de systematiek die geldt voor de aanvraag van uitkeringen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof, aanvullend geboorteverlof en voor adoptie- en pleegzorgverlof. Ook deze uitkeringen worden door tussenkomst van de werkgever aangevraagd. Een keuze voor dezelfde werkwijze bevordert de uniformiteit en transparantie van de uitvoering van deze verlofregelingen. In het verlengde hiervan geldt als tweede reden dat het voor een vlotte en eenduidige uitvoering van de regeling nuttig is om gebruik te maken van reeds bij werkgevers aanwezige expertise en professionaliteit. De verwachting is dat de tussenkomst van de werkgever in belangrijke mate bijdraagt aan de compleetheid en tijdigheid van aanvragen. Omdat UWV over de aanvraag correspondeert met de werknemer, is met deze werkwijze sprake van een dubbele check op de aanvraag. Hiermee wordt mogelijk misbruik zoveel mogelijk teruggedrongen.

De uitkering voor het ouderschapsverlof dient achteraf, dus na de opname, te worden aangevraagd. Een aanvraag achteraf verkleint de kans op misbruik en oneigenlijk gebruik en voorkomt dat er een systeem van terugbetaling moet worden opgezet wanneer de duur van het verlof vooraf verkeerd wordt ingeschat. Deze aanvraag kan betrekking hebben op de gehele verlofperiode (achteraf na negen weken), maar ook op de eerste opgenomen week of een aantal opgenomen weken. UWV stelt bij de afhandeling van de initiële aanvraag recht en hoogte van de uitkering vast en betaalt deze uit binnen zes weken na het afgeven van de beschikking. Wanneer na de initiële aanvraag opnieuw betaald ouderschapsverlof wordt opgenomen kunnen maximaal twee verzoeken om betaling bij het UWV worden gedaan zolang het verlof valt binnen een periode van 12 maanden na de dag na de bevalling. Bij een verzoek om betaling wordt uitgegaan van de initiële beoordeling van recht op en hoogte van de uitkering. De uitbetalingstermijn is ook dan 6 weken na indiening. Het indienen en uitbreiden van de aanvraag is mogelijk tot drie

maanden na de rechtsperiode, ofwel tot 15 maanden na de dag van geboorte of adoptie waarop het recht ontstaat.

De aanvraag dient altijd op een of meer hele weken week betrekking te hebben. Het patroon waarop het betaald ouderschapsverlof wordt opgenomen kan worden ingevuld door de werknemer in overleg met de werkgever. Betaald ouderschapsverlof kan in een aansluitende periode in voltijd, meerdere perioden in voltijd, of aansluitend of in meerdere perioden in deeltijd worden opgenomen, mits de opname binnen 12 maanden na de dag na de bevalling plaatsvindt.

#### *II.b.5: Internationale aspecten*

De uitkering bij ouderschapsverlof is te kwalificeren als een moederschaps- en daarmee gelijkgestelde vaderschapsuitkering in de zin van de Europese sociale zekerheidsverordening 883/2004. In grensoverschrijdende situaties waarin de Nederlandse socialezekerheidswetgeving van toepassing is, geldt dat buiten Nederland gevestigde werkgevers dezelfde verplichtingen hebben als Nederlandse werkgevers. Een buiten Nederland gevestigde werkgever moet de aanvraag om uitkering bij ouderschapsverlof indienen bij het UWV. Andere lidstaten zullen hiervan op de hoogte worden gebracht.

#### *II.c: Arbeidsmarkteffecten*

Er treden verschillende arbeidsmarkteffecten op waarvan enkele in tegengestelde richting (CPB 2016, Kansrijk Arbeidsmarktbeleid deel 2). Het is niet eenduidig te voorspellen hoe de arbeidsmarkteffecten van met name ouderschapsverlof op termijn netto uitpakken. Wanneer partners door de opname van verlof een groter deel van de zorgtaken op zich nemen en dit ook na het verlof blijven doen, kan dit het arbeidsaanbod van vrouwen (structureel) doen toenemen doordat vrouwen meer tijd beschikbaar hebben om te werken. Wanneer dit veelvuldig wordt gedaan, zou dit uiteindelijk kunnen leiden tot een normverschuiving in de verdeling van zorg/werk tussen partners. Omdat de hoogte van het ouderschapsverlof 50% bedraagt en het netto inkomen dus bij gebruik tijdelijk zal dalen, zal de mate van het gebruik ook afhangen van het inkomenseffect en naar verwachting verschillen tussen (inkomens-)groepen. Daarbij kan mogelijk ook sprake zijn van zogenoemde deadweight loss wanneer partners het ouderschapsverlof gebruiken in plaats van het aanpassen van het aantal werkuren of van het opnemen van andersoortig verlof. Ook kunnen de effecten verschillend uitpakken naar sector, afhankelijk van de verlofregelingen die al in sectoren bestaan, de praktische mogelijkheden om ouderschapsverlof op te nemen en de sociale normen die binnen organisaties gelden. Daarnaast gaat er een direct negatief effect uit van de uren die de partner als verlof opneemt (korte termijn en mogelijk structureel als na het ouderschapsverlof de zorg/werkverdeling blijvend wordt aangepast). Om de specifieke effecten in kaart te brengen zal de invoering van betaald ouderschapsverlof worden geëvalueerd.

### **III: Aanpassing Wet flexibel werken**

De wijziging van de Wfw strekt ertoe dat werknemers die werkzaam zijn in een bedrijf met minder dan 10 werknemers en kinderen hebben die jonger zijn dan 8 jaar of die mantelzorger zijn in ieder geval een verzoek kunnen doen voor aanpassing van hun overeengekomen arbeidsduur, werktijd of werkplaats. Net zoals nu reeds geldt voor werkgevers met ten minste 10 werknemers in dienst zal de werknemer ter bevordering van de eenduidigheid en transparantie van de wetgeving ook kunnen verzoeken om

meer uren te werken. De werkgever zal een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur of de werktijd alleen kunnen weigeren als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich tegen de aanpassing verzetten. In de Wfw zijn deze zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen nader uitgewerkt. Voor een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats geldt in de Wfw geen beperking van in weigeringsgronden. In alle gevallen dient een weigering of wijziging van het verzoek van de werknemer onder schriftelijke opgave van redenen aan hem te worden meegedeeld. Dit blijft zo gelden. Ter voorkoming van onterechte aanvragen zal in de Wfw informatieverplichting worden opgenomen op grond waarvan de werkgever met minder dan 10 werknemers in dienst de werknemer kan verzoeken om aannemelijk te maken dat zijn verzoek tot wijziging van de arbeidsduur, de werktijd of de werkplaats samenhangt met de zorg voor kinderen tot acht jaar of met mantelzorgtaken. Daarnaast zal op grond van de richtlijn de mogelijkheid om bij cao ten nadele van de werknemer af te wijken worden gewijzigd. Opgenomen zal worden dat afwijking ten nadele van de werknemer mogelijk is mits wordt voldaan aan de minimumbepalingen in Richtlijn (EU) 2019/1158. Tevens zal een benadelingsverbod worden opgenomen.

#### **IV: Reacties**

##### *IV.a: Stichting van de Arbeid*

De Stichting van de Arbeid heeft in de internetconsultatie gereageerd op de concept versie van onderhavig wetsvoorstel. De werkgevers- en werknemersorganisaties, verenigd in de Stichting van de Arbeid, onderstrepen het belang en de urgentie van bevordering van economische zelfstandigheid van alle werkenden, vrouwen en mannen, en van een hogere arbeidsdeelname in uren van vrouwen. Ook onderschrijven zij het voorstel dat het betaalde ouderschapsverlof opgenomen dient te worden in het eerste jaar na de geboorte. Er wordt echter op gewezen dat het voorstel op een aantal punten afwijkt van adviezen van de SER over optimalisering van ouderschapsverlof. De implementatie van een adequate betaald ouderschapsverlofregeling, gefinancierd uit algemene middelen, zou zo vorm gegeven moeten worden dat het bijdraagt aan structurele verbetering van de arbeidsmarkt en economie. Daarvoor is volgens de Stichting van de Arbeid aanpassing c.q. verduidelijking op drie punten nodig.

1. *Het voorstel is niet de gehoopte opmaat naar stroomlijning en vereenvoudiging van de verlofregelingen.* De regering merkt hierbij op dat het voor de hand ligt om de aanvraagprocedures en voorwaarden van de verschillende verlofregelingen verder op elkaar aan te laten sluiten en te vereenvoudigen. Het is echter niet mogelijk om de gewenste wijzigingen via onderhavig wetsvoorstel door te voeren aangezien dit wetsvoorstel uitsluitend is bedoeld voor de implementatie van onderdelen van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Naar aanleiding van de motie Smeulders/Van Weyenberg<sup>23</sup> is op 3 juli 2020 een inventarisatie van beleidsopties voor vereenvoudiging en uitbreiding van het verlofstelsel aan de Tweede Kamer verstuurd.<sup>24</sup>
2. *De hoogte van de voorgestelde vergoeding zal niet voldoen aan de randvoorwaarden voor optimalisering van betaald ouderschapsverlof.* De regering wijst erop dat in de huidige wet- en regelgeving het recht op betaald ouderschapsverlof ontbreekt. Onderhavig wetsvoorstel verandert de huidige situatie aanzienlijk door te regelen dat ouders straks gedurende 9 weken tegen 50% van het dagloon tot maximaal 50% van het maximum dagloon ouderschapsverlof kunnen

<sup>23</sup> Kamerstukken II 2019/20, 35 300 XV, nr. 42.

<sup>24</sup> Kamerstukken II 2019/20, 31 322, nr. 417.

opnemen, zodat het opnemen van ouderschapsverlof wordt vergemakkelijkt. Hiermee en met het inregelen hiervan in de uitvoeringssystemen van het UWV wordt een structuur neergezet voor betaling van ouderschapsverlof, waarmee de regering een belangrijke stap zet.

### 3. *De financieringsbron*

Naar aanleiding van de dekking van onderhavig wetsvoorstel (zie paragraaf VI.a) verwijst de Stichting van de Arbeid naar het SER-advies *Optimalisering verlof na geboorte kind* waarin wordt bepleit om in de financieringsregeling de overheidsverantwoordelijkheid tot uiting te laten komen en het wetsvoorstel niet te dekken door een verhoging van de Aof-premie. Verder merken de sociale partners op dat er geen koopkrachteffecten van de invoering van betaald ouderschapsverlof en ombuiging IACK in beeld zijn gebracht.

Anders dan de sociale partners adviseren heeft het kabinet gekozen voor gedeeltelijke dekking van betaald ouderschapsverlof uit een verhoging van de Aof-premie zoals dat ook het geval is bij andere verlofregelingen, bijvoorbeeld de WIEG. Daarnaast is er een taakstellende ombuiging van € 130 miljoen op de IACK vanaf 2022. De IACK is een fiscale regeling gericht op werkende ouders met kinderen tot 12 jaar. Ook het ouderschapsverlof richt zich op werkende ouders, waarmee intensivering en ombuiging bij elkaar aansluiten.

### *IV.b: Internetconsultatie*

Van 29 april tot en met 24 mei 2020 is een conceptversie van onderhavig wetsvoorstel opengesteld voor internetconsultatie. Belangstellenden konden reageren op alle onderdelen van het conceptwetsvoorstel en de toelichting daarop. In totaal heeft de internetconsultatie 19 reacties opgeleverd. Op de reactie van de Stichting van de Arbeid en de reactie van het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) wordt apart gereageerd in paragraaf IV.a respectievelijk IV.c van deze toelichting.

Van de overige 17 reacties is het merendeel positief over het voornemen tot invoering van betaald ouderschapsverlof in algemene zin. Onder meer werd aangegeven dat dit een belangrijke stap is richting een betere balans tussen werk en privé voor werkende ouders in Nederland en een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen. Wel werden in vrijwel al deze reacties aanbevelingen gedaan voor verbeteringen zodat het voorstel (nog) meer impact zal hebben voor ouders en gezinnen dan wel kanttekeningen geplaatst bij de voorgestelde uitvoering van het betaald ouderschapsverlof. In onderstaande wordt hierop gereageerd. Verder werd in een aantal reacties gevraagd om verduidelijking of verdere toelichting en werden enkele vragen gesteld. Ook hierop zal in hieronder worden ingegaan. Van de 17? reacties waren tenslotte 3 reacties negatief over de voorgestelde betaling van het ouderschapsverlof in algemene zin, onder meer omdat er voldoende financiële compensatiemogelijkheden voor ouders zouden zijn.

### *Hoogte betalingsniveau*

In een groot aantal reacties, waaronder die van de Stichting van de Arbeid, zie ook paragraaf IV.a, een brancheorganisatie en verschillende maatschappelijke organisaties, werden kanttekeningen geplaatst bij de hoogte van het betalingsniveau dat is vastgesteld op 50% van het dagloon tot maximaal 50% van het maximum dagloon.<sup>25</sup> Verschillende redenen werden aangevoerd voor verhoging van dit percentage of volledige

<sup>25</sup> Koninklijke INretail, brancheorganisatie retail non-food; maatschappelijke organisaties SheConsult, WOMEN Inc., WO=MEN, Rutgers, VDRS, Atria en Voor Werkende Ouders.

doorbetaling. Aangegeven werd onder meer dat niet alle ouders financieel in staat zullen zijn hiervan gebruik te maken wat zou kunnen leiden tot sociale ongelijkheid. Daarnaast werd aangegeven dat het risico bestaat dat juist vrouwen het verlot op zullen opnemen, omdat mannen gemiddeld meer verdienen, wat kan leiden tot een verdere ongelijke verdeling van zorgtaken en tevens zwangerschapsdiscriminatie in de hand zou kunnen werken. Door te kiezen voor volledige doorbetaling van het ouderschapsverlot zou het verlot juist ook voor vaders aantrekkelijker worden en kan het bijdragen aan meer gender gelijkheid. Zoals ook aangegeven naar aanleiding van de reactie van de Stichting van de Arbeid in paragraaf IV.a, is het ouderschapsverlot op dit moment wettelijk nog onbetaald. Onderhavig wetsvoorstel verandert de huidige situatie aanzienlijk en vergemakkelijkt het opnemen van het ouderschapsverlot. Hiermee en met het inregelen hiervan in de uitvoeringssystemen van het UWV waarmee een structuur neer wordt gezet voor betaling van ouderschapsverlot wordt door de regering een belangrijke stap gezet.

#### *Periode van opname*

In een reactie werd opgemerkt dat het koppelen van het betaald ouderschapsverlot aan het eerste jaar na de geboorte leidt tot? inflexibiliteit in de verdeling van arbeid en zorg voor ouders zelf, maar ook voor de werkgevers. Ook werd genoemd dat verlofregelingen in te zetten zouden moeten zijn tot het kind 18 jaar is, omdat bijvoorbeeld juist in de eerste twee jaar van de middelbare school wanneer er ook geen opvang meer is, kinderen nog jong en kwetsbaar zijn. De regering kiest er bewust voor de betaling van het ouderschapsverlot in onderhavig voorstel te koppelen aan het eerste jaar na de geboorte. Zoals ook beschreven in paragraaf II.b.2 is de eerste periode na de geboorte vaak een bepalend moment voor de verdeling van arbeid en zorgtaken tussen mannen en vrouwen. Verder blijkt uit het IBO Deeltijdwerk dat de opname van ouderschapsverlot kort na de geboorte zorgt voor een gelijkere verdeling van arbeid en zorgtaken tussen beide ouders en op lange termijn een positief effect kan hebben op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Het stimuleren van opname van ouderschapsverlot in de eerste periode na de geboorte is tevens in lijn met het SER-advies *Optimalisering van verlot na geboorte kind*. De Stichting van de Arbeid onderschrijft dit advies zoals is te lezen in paragraaf IV.a.

#### *Recht op doorbetaling ouderschapsverlot in cao's*

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) verzoekt om in het wetsvoorstel of de toelichting duidelijk te maken dat het de bedoeling is dat waar nu cao's loondoorbetaling bij ouderschapsverlot regelen, de werkgever de wettelijke uitkering voor betaald ouderschapsverlot verrekenet met die loondoorbetaling. Zoals ook beschreven in paragraaf I.b zijn op cao- of bedrijfsniveau reeds afspraken gemaakt over betaling gedurende ouderschapsverlot. Circa 25% van de werknemers die onder een cao vallen krijgt het loon gedurende het ouderschapsverlot dan ook gedeeltelijk doorbetaald. Onderhavig voorstel regelt dat de werknemer een uitkering ontvangt gedurende 9 weken tegen 50% van het dagloon tot maximaal 50% van het maximum dagloon, waarmee de opname van het ouderschapsverlot door beide ouders wordt vergemakkelijkt aanvullend aan afspraken over doorbetaling van ouderschapsverlot in cao's. Het is dus nog steeds mogelijk voor cao-partijen om aanvullende afspraken te maken over geheel of gedeeltelijke aanvulling van het loon. Wel kan de situatie ontstaan het zijn dat indien op grond van de cao bijvoorbeeld 60% van het loon wordt doorbetaald en de werknemer een uitkering van 50% ontvangt, hij meer dan volledig wordt gecompenseerd, namelijk 110% van zijn loon ontvangt. In dergelijke gevallen ligt aanpassing van de cao in de

rede. Gezien de implementatietermijn die tot 2 augustus 2022 duurt is er voldoende tijd om de cao aan te passen.

### *Cultuuromslag en solo-zorg vaders stimuleren*

Gewezen werd op het belang van een cultuuromslag waardoor het voor mannen normaal wordt om ouderschapsverlof op te nemen en een groter aandeel in de dagelijkse zorg voor hun kinderen te nemen.<sup>26</sup> Hiertoe zouden zij zowel door de eigen werkgever als vanuit de rijksoverheid actief gewezen moeten worden op hun verlofrechten en de voordelen van het opnemen van ouderschapsverlof. Via een voorlichtingscampagne zullen ouders worden geïnformeerd over het recht op betaald ouderschapsverlof. Daarnaast hebben een aantal maatschappelijke organisaties verenigd in de alliantie Werk&Gezin, met subsidie van SZW en OCW, verschillende tools voor bewustwording over het gebruik van verlof (door)ontwikkeld.

Ook werd verzocht ouders te stimuleren evenveel ouderschapsverlof op te nemen bijvoorbeeld door hen hiervoor te belonen met extra verlof of een extra toeslag of door een deel van het verlof onoverdraagbaar te maken («daddy quota»<sup>27</sup>). Het hanteren van een dergelijk quotum is een maatregel in onder meer Zweden waar het grootste deel van het ouderschapsverlof overdraagbaar is tussen ouders, hetgeen ervoor zorgde dat vooral moeders verlof opnamen. Om vaders te stimuleren tenminste enkele maanden verlof op te nemen is voor hen een quotum vastgesteld. In de praktijk bleek het quotum tegelijk een beperking, omdat vaders alleen het quotum opnamen en niet ook een gedeelte van het overdraagbare deel. In Nederland hebben ouders recht op 26 weken ouderschapsverlof. Onderhavig voorstel regelt de betaling van 9 weken ouderschapsverlof. Het gaat hier in beide gevallen om individuele rechten die niet overdraagbaar zijn. In feite kent Nederland dus al quota, namelijk 26 weken voor de vader en 26 weken voor de moeder.

### *Gevolgen voor werkgevers*

Er werd een aantal opmerkingen gemaakt die verband houden met de gevolgen voor werkgevers. Zo werd opgemerkt dat het laten lopen van de aanvraag via de werkgever tot extra administratieve lasten voor werkgevers leidt en dat aan te raden is dat de werknemer rechtstreeks bij het UWV een aanvraag indient. In paragraaf II.b.4 worden meerdere redenen genoemd ter onderbouwing van de keuze voor de systematiek «de aanvraag door tussenkomst van de werkgever». Zo wordt hiermee aangesloten bij de systematiek die geldt voor de aanvraag van uitkeringen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof, aanvullend geboorteverlof en voor adoptie- en pleegzorgverlof, wat de uniformiteit en transparantie van de uitvoering van deze verlofregelingen bevordert. Daarnaast is het voor een vlotte en eenduidige uitvoering van de regeling nuttig om gebruik te maken van reeds bij werkgevers aanwezige expertise en professionaliteit en wordt met de gekozen systematiek misbruik zoveel mogelijk teruggedrongen. Tenslotte heeft ook het Adviescollege toetsing regeldruk aangegeven dat de keuze voor tussenkomst van de werkgever is gemotiveerd in de toelichting en zijn op dit punt geen verdere opmerkingen gemaakt (zie ook paragraaf IV.c).

Verder werd een opmerking gemaakt over de betaling van de uitkering via de werkgever. Naar aanleiding daarvan is de toelichting verduidelijkt. Een werknemer kan een aanvraag doen door tussenkomst van de werkgever.

<sup>26</sup> Rutgers, Atria.

<sup>27</sup> Atria.



Als de aanvraag via de werkgever verloopt wordt de uitkering ook aan de werkgever verstrekt. Ook werd een opmerking gemaakt over de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst moet worden meegestuurd bij de aanvraag. Dit zou tot problemen kunnen leiden voor werknemers die geen schriftelijke arbeidsovereenkomst hebben. Vooropgesteld moet worden dat alleen voor niet-verzekerde werknemers een arbeidsovereenkomst meegestuurd moet worden bij de aanvraag, omdat deze groep niet voorkomt in de polisadministratie van het UWV. De arbeidsovereenkomst is nodig om de uitkeringshoogte vast te stellen. Mocht er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst zijn dan moeten in ieder geval de schriftelijk of elektronisch door de werkgever aan de werknemer verstrekte gegevens op grond van artikel 7:655 BW ook aan UWV worden overgelegd.

Verder werd aangegeven dat het wenselijk zou zijn dat bij vervanging van medewerkers in verband met opname van ouderschapsverlof een lage WWV-premie van toepassing zou moeten zijn. In reactie hierop wordt opgemerkt dat, zoals ook hierboven aangegeven, onderhavig wetsvoorstel uitsluitend bedoeld is voor de implementatie van onderdelen van de Richtlijn (EU) 2019/1158.

Opgemerkt werd tenslotte dat de aanpassing van de Wet flexibel werken leiden tot een administratieve lastenverzwaring voor werkgevers met minder dan 10 werknemers en dat onvoldoende is gemotiveerd waarom hiervoor wordt gekozen. Deze aanpassing vloeit rechtstreeks uit de Richtlijn (EU) 2019/1158, nu deze geen ruimte laat voor uitzonderingen voor kleine bedrijven. Om die reden zijn hierover in het advies van het Adviescollege toetsing regeldruk evenmin opmerkingen gemaakt.

#### *Stoomlijning en vereenvoudiging van verlofregelingen*

In meerdere reacties wordt verzocht te zorgen voor een sluitend en minder complex systeem van de verschillende verlofmogelijkheden en de aanvullende kinderopvangregelingen om zo te voorkomen dat onnodige drempels worden opgeworpen.<sup>28</sup> In reactie op de inbreng van de Stichting van de Arbeid is in paragraaf IV.a aangegeven dat het niet mogelijk is om via onderhavig wetsvoorstel dergelijke wijzigingen door te voeren, omdat dit wetsvoorstel uitsluitend is bedoeld voor de implementatie van onderdelen van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Naar aanleiding van de eerder genoemde motie Smeulders/Van Weyenberg is op 3 juli 2020 een inventarisatie van beleidsopties voor vereenvoudiging en uitbreiding van het verlofstelsel aan de Tweede Kamer verstuurd.<sup>29</sup>

#### *Overig*

Gevraagd werd wat het verschil is tussen de werknemer genoemd in artikel 6.3, derde lid, en de werknemer genoemd in artikel 6.3, zevende lid en of de verwijzingen in deze leden wel kloppen. Het derde lid regelt de hoogte van de uitkering voor werknemers die verzekerd zijn voor de Ziektewet. Het zevende lid regelt de hoogte van de uitkering voor werknemers die niet verzekerd zijn voor de Ziektewet, wel een arbeidsovereenkomst hebben doch niet voorkomen in de polisadministratie van UWV.

Verder werd in een reactie voorgesteld artikel 7:635, eerste lid, BW zodanig aan te passen dat vakantiedagen worden opgebouwd tijdens de periode van ouderschapsverlof. In het BW is reeds opgenomen dat tijdens

<sup>28</sup> SheConsult, WOMEN Inc., WO=MEN, Rutgers, VDRS.

<sup>29</sup> Kamerstukken II 2019/20, 31 322, nr. 417.

het genieten van aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof opbouw van vakantiedagen plaatsvindt. Zie ook paragraaf 1.f.

Tenslotte werd een vraag gesteld over eventueel ongerechtvaardigd onderscheid tussen werknemers en niet werknemers bij toekenning van het aanvullend geboorteverlof en de daarbij behorende uitkering gedurende maximaal 5 weken nu de huidige uitzondering van niet-werknemers, gelet op het toepassingsgebied van de Richtlijn (EU) 2019/1158 niet houdbaar zou zijn. Ervan uitgegaan wordt dat hier het onderscheid tussen verzekerde en niet-verzekerde werknemers wordt bedoeld. De huidige uitzondering van niet-verzekerde werknemers voor een uitkering bij opname van het aanvullend geboorteverlof is een nationale bepaling die niet is gebaseerd op een Europese richtlijn. Reden voor het gerechtvaardigd onderscheid is dat de ene groep met een arbeidsovereenkomst premies betaalt voor het arbeidsongeschiktheidsfonds en de andere groep niet. Vanuit dat fonds wordt de uitkering van het aanvullend geboorteverlof betaald. Met ingang van 2 augustus 2022 is de nationale bepaling die onderscheid maakt tussen verzekerde en niet verzekerde werknemers met een arbeidsovereenkomst op grond van richtlijn (EU) 2019/1158 niet langer houdbaar en kunnen ook niet-verzekerde werknemers met een arbeidsovereenkomst een uitkering krijgen bij opname van het aanvullend geboorteverlof. Bij tijdige implementatie voldoet Nederland aan genoemde richtlijn.

#### *IV.c: Adviescollege toetsing regeldruk*

Het Adviescollege toetsing regeldruk heeft advies uitgebracht over het conceptwetsvoorstel<sup>30</sup>. Het toetsingskader van het Adviescollege telt 4 elementen die elk beoordeeld worden.

1. Nut en noodzaak van het wetsvoorstel: aangezien het wetsvoorstel voortkomt uit een richtlijn staan nut en noodzaak van de maatregelen bij dit wetsvoorstel niet ter discussie.
2. Minder belastende alternatieven: volgens het college is onderbouwd waarom in het wetsvoorstel is gekozen voor een aanvraag met tussenkomst van de werkgever. Het Adviescollege heeft hierover geen verdere opmerkingen. Verder beveelt men aan om één digitaal formulier voor een gezamenlijke aanvraag voor zowel aanvullend geboorteverlof als voor betaald ouderschapsverlof beschikbaar te stellen, gezien de overlappende periodes van opname van deze verlofregelingen. Vanwege de uitvoeringssystematiek, waarin elke aanvraag als unieke aanvraag wordt geregistreerd, zijn er ingrijpende wijzigingen in de uitvoeringssystemen van UWV nodig om een gezamenlijke aanvraag mogelijk te maken. Vanwege de uitvoeringstechnische complexiteit wordt er afgezien van de suggestie van het Adviescollege. Als laatste gaat het Adviescollege in op het schrappen van de mogelijkheid voor bedrijven met minder dan 10 werknemers om zelf een regeling op te stellen en dat voor deze bedrijven dezelfde regels gaan gelden als voor bedrijven van 10 werknemers of meer. Aangezien de richtlijn geen ruimte biedt voor uitzonderingen voor kleine bedrijven, maakt het college hierover geen opmerkingen.
3. Werkbaarheid en merkbaarheid: het Adviescollege adviseert het wetsvoorstel bij met name kleine werkgevers op werkbaarheid te toetsen vanwege de aanpassing van de Wet flexibel werken. Dit advies zal zo mogelijk worden meegenomen in de evaluatie van de Wet flexibel werken die gepland staat voor 2020.

<sup>30</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

4. Berekening regeldruk: de beschrijving en berekening van de structurele regeldruk geeft het college geen aanleiding tot het maken van opmerkingen.

Het Adviescollege adviseert om het wetsvoorstel in te dienen, nadat met de adviespunten rekening is gehouden. Bij de punten 2 en 3 is aangegeven op welke wijze de regering rekening heeft gehouden met deze adviespunten.

#### *IV.d: College voor de Rechten van de Mens*

Het College voor de Rechten van de Mens ziet het wetsvoorstel als een belangrijke stap om een gelijke verdeling van arbeid en zorg tussen vrouwen en mannen te bevorderen<sup>31</sup>. In de reactie van het College wordt aandacht gevraagd voor een nadere toelichting van de effectiviteit en onderbouwing van het uitkeringsniveau. Het College vraagt zich af of het wetsvoorstel er in slaagt om de opname van ouderschapsverlof aantrekkelijker te doen zijn voor beide ouders en verwijst daarbij dat vrouwen twee keer zo vaak ouderschapsverlof opnemen als mannen. Het College adviseert om nader toe te lichten hoe de voorgestelde uitkeringshoogte van 50% van het dagloon mannen, inclusief degenen met een relatief laag dagloon, kan stimuleren om gebruik te maken van hun verlofrechten. Daarnaast vraagt het College aandacht voor de garantie van een behoorlijke levensstandaard bij opname van verlof door lage inkomens.

Volgens de meest recente cijfers uit 2019 van CBS neemt het verschil in opname van ouderschapsverlof tussen mannen en vrouwen af doordat de toename in het gebruik onder mannen sneller toeneemt dan onder vrouwen. Het gebruik onder mannen was in 2019 ten minste 24% tegenover 41% onder vrouwen. Zoals ook is aangegeven naar aanleiding van de reactie van de Stichting van de Arbeid in paragraaf IV.a, wordt ten opzichte van de huidige situatie met invoering van een wettelijk betalingsniveau van 50% van het dagloon de opname door beide ouders vergemakkelijkt.

De regering ziet in dat de opname van het verlof financiële gevolgen heeft die van invloed kunnen zijn op de individuele keuze om al dan niet (volledig) verlof op te nemen. Het is onder omstandigheden mogelijk dat een werknemer door de vermindering van het loon bij opname betaald ouderschapsverlof onder het sociaal minimum komt. 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.<sup>32</sup> Overigens geldt wel dat de opnameperiode van de een jaar de mogelijkheid biedt om de gevolgen voor het inkomen te spreiden, waarmee voorkomen kan worden dat het gezinsinkomen onder het sociaal minimum uitkomt.

### **V: Uitvoering, handhaving en evaluatie**

#### *V.a: Uitvoeringstoets UWV*

Het wetsvoorstel is ter toetsing voorgelegd aan UWV<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

<sup>32</sup> Het relevante sociaal minimum betreft voor een huishouden van twee volwassenen met een kind 100% van het wettelijk minimumloon.

<sup>33</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

UWV acht het wetsvoorstel technisch uitvoerbaar per 2 augustus 2022, maar vraagt in de uitvoeringstoets aandacht voor de toegenomen complexiteit van het verlofstelsel, doenvermogen en handhavingsrisico's. Voorwaarde voor tijdige implementatie is dat voor 1 oktober 2020 de implementatieopdracht wordt gegeven. UWV is gevraagd om in de eerste fase van implementatie geen onomkeerbare stappen te zetten voordat het wetsvoorstel is aanvaard door de Tweede Kamer.

Ten aanzien van de complexiteit van het verlofstelsel deelt het kabinet de opvatting van UWV dat de verscheidenheid aan verlofregelingen en de afwijkende voorwaarden en aanvraagprocedures per verlofregeling niet bevorderlijk zijn voor de toegankelijkheid. Anders dan bij aanvullend geboorteverlof kan de uitkering van betaald ouderschapsverlof alleen na opname worden aangevraagd en is het mogelijk om meerdere aanvragen per rechthebbende in te dienen. Een aanvraag achteraf verkleint de kans op misbruik en oneigenlijk gebruik en voorkomt dat er een systeem van terugbetaling moet worden opgezet wanneer de duur van het verlof vooraf verkeerd wordt ingeschat. De mogelijkheid om meerdere aanvragen in te dienen komt tegemoet aan de gebruiksvriendelijkheid van de regeling zodat de aanvrager minder lang op de uitbetaling hoeft te wachten. Naar aanleiding van de uitvoeringstoets is, met het oog op de uitvoeringskosten, wel besloten om het aantal mogelijke vervolgaanvragen te beperken tot twee zodat de uitvoeringscapaciteit van UWV minder wordt belast. Anders dan UWV verwacht het kabinet geen grote gevolgen voor het doenvermogen van rechthebbenden aangezien de aanvraagprocedure verloopt met tussenkomst van de werkgever. Over de werkbaarheid van het aanvraagproces van betaald ouderschapsverlof voor werkgevers zijn in de regeldruktoets door het Adviescollege toetsing regeldruk geen opmerkingen gemaakt.

Zoals ook aangegeven in paragraaf IV.a ligt het voor de hand om de aanvraagprocedures en voorwaarden van de verschillende verlofregelingen verder op elkaar aan te laten sluiten en te vereenvoudigen. Het is echter niet mogelijk om de gewenste wijzigingen via onderhavig wetsvoorstel door te voeren aangezien dit wetsvoorstel uitsluitend is bedoeld voor de implementatie van onderdelen van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Naar aanleiding van de eerder genoemde motie Smeulders/Van Weyenberg is op 3 juli 2020 een inventarisatie van beleidsopties voor vereenvoudiging en uitbreiding van het verlofstelsel aan de Tweede Kamer verstuurd.<sup>34</sup>

Wat de handhaafbaarheid betreft voorziet UWV handhavingsrisico's ten aanzien van huishoudelijk personeel met een dienstverband van minder dan vier dagen per week. Uit de richtlijn vloeit voort dat deze groep niet-verzekerde werknemers ook recht krijgt op aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof. Deze groep komt niet voor in de polisadministratie waardoor bij de aanvraag van de uitkering het dienstverband apart moet worden meegestuurd. In de evaluatie van het wetsvoorstel zal nadrukkelijk aandacht worden besteed aan de risico's van misbruik en oneigenlijk gebruik van deze specifieke groep.

Ten aanzien van de gehele groep rechthebbenden geldt dat bij ongehuwd samenwonenden niet uit te sluiten is dat aan meerdere personen die met de moeder van het kind op hetzelfde adres samenwonen, via hun afzonderlijke werkgevers een uitkering voor betaald ouderschapsverlof wordt aangevraagd. Bij aanvragen vanuit meerdere partners zal UWV aanvullend onderzoek naar fraude uitvoeren. Aangezien dit risico ook geldt voor aanvullend geboorteverlof dat per 1 juli 2020 inwerking treedt,

<sup>34</sup> Kamerstukken II 2019/20, 31 322, nr. 417.

zal UWV worden gevraagd om ook al bij de uitvoering van aanvullend geboorteverlof dit risico zorgvuldig te monitoren.

Om de kans te verkleinen dat een uitkering wordt aangevraagd zonder dat verlof wordt opgenomen is het voor betaald ouderschapsverlof uitsluitend mogelijk om de uitkering na opname van het verlof aan te vragen en vindt er door tussenkomst van de werkgever een extra controle plaats waarmee misbruik zoveel mogelijk wordt voorkomen.

#### *V.b: Handhaving en misbruik en oneigenlijk gebruik (M&O)*

Conform richtlijn (EU) 2019/1158 en de wijze waarop deze in Nederland is geïmplementeerd hebben alle ouders met een kind tot de eerste verjaardag van het kind recht op negen weken betaald ouderschapsverlof met een uitkering vanuit UWV. Het UWV zal op basis van gegevens in de Basisregistratie Personen (BRP) controleren of het kind jonger is dan een jaar en is bijgeschreven op het adres van de verlofganger. Als dat niet het geval is kan UWV desgewenst nadere gegevens opvragen ter controle. Controle vindt nu ook plaats bij het verstrekken van de uitkering voor zwangerschaps- en bevallingsverlof en aanvullend geboorteverlof. Verder zal UWV om controle op misbruik van de regeling mogelijk te maken, moeten kunnen beschikken over het burgerservicenummer (BSN) van het kind en dit moeten kunnen registreren.<sup>35</sup> Zo kan onderkend worden wanneer voor een kind meerdere aanvragen worden ingediend. Als dat het geval is, kan UWV in voorkomende gevallen een nader onderzoek instellen naar de rechtmatigheid van deze aanvragen. Voor het ophalen van het BSN van het kind is een aanvullende autorisatie voor verstrekking uit de BRP noodzakelijk. UWV zal, ter uitvoering van deze nieuwe wettelijke taak en op basis van artikel 3.2 van de Wet basisregistratie personen aan de Minister van Binnenlands Zaken en Koninkrijksrelaties verzoeken om het BSN van het kind te mogen krijgen.

#### *V.c: Evaluatie*

De wet zal binnen vijf jaar na implementatie geëvalueerd worden. In de evaluatie zal met name aandacht worden besteed aan:

1. bekendheid, bereik en gebruik van het betaald ouderschapsverlof;
2. de gevolgen van ouderschapsverlof voor het kunnen combineren van werk en zorgtaken, de eventuele bijdrage van betaald ouderschapsverlof aan de binding met het kind, opvattingen over de verdeling van taken tussen mannen en vrouwen, de werkelijke verdeling van taken tussen ouders en gevolgen voor het gebruik van kinderopvang;
3. de opvattingen van werkgevers en gevolgen van de wet voor bedrijven en instellingen, zoals eventuele consequenties voor de continuïteit van de bedrijfsvoering en financiële gevolgen.

Bij de bekendheid, bereik en gebruik is het verschil in gebruik tussen mannen en vrouwen, naar inkomensklasse, arbeidsduur en contractvorm van belang. Daarnaast zijn de wijze en periode van opname (d.w.z. spreiding) en de invloed van eventuele aanvullingen van de doorbetaling via de werkgever of cao van belang voor het gebruik.

Zo mogelijk wordt op basis van bestaande of nog te ontwikkelen gegevens geïnventariseerd hoe de huidige verdeling van arbeid- en zorgtaken is en hoe deze tot stand is gekomen, zodat de resultaten van de evaluatie kunnen worden vergeleken met de situatie voor inwerking-treding van het betaald ouderschapsverlof. Op die wijze ontstaat een beeld van de toegevoegde waarde van het wetsvoorstel. Verder zullen in

<sup>35</sup> De grondslag voor de rechtmatige verwerking van het BSN is geregeld in artikel 6, eerste lid, onder e, van de AVG en artikel 10 van de Wet algemene bepalingen burgerservicenummer.

ieder geval ook aspecten van misbruik en oneigenlijk gebruik en handhaving aan de orde komen, met extra aandacht voor de groep niet-verzekerde werknemers die niet voorkomen in de polisadministratie.

## VI: Budgettaire consequenties en regeldruk

### VI.a: Uitkeringslasten

De uitkeringslasten van het ouderschapsverlof worden geschat op circa € 360 miljoen structureel. De uitkeringslasten zijn met circa € 136 miljoen in 2022 lager, omdat de regeling per 2 augustus 2022 van dat jaar ingaat. Het gemiddeld aantal verwachte geboorten tussen 2022 en 2026 ligt op 184.000 per jaar. Het verlof is vervolgens beschikbaar voor werknemers (inclusief directeuren-grootaandeelhouders en huishoudelijk personeel). Voor de raming van de uitkeringslasten is verondersteld dat ruim 80% van de vrouwen en circa 60% van de mannen die recht op verlof hebben, verlof opnemen. Aangenomen is dat vrouwen van de 9 weken verlof gemiddeld bijna 8 weken verlof opnemen; voor mannen is dit 4 weken. Het gemiddeld dagloon voor vrouwen is geschat op circa € 109 en voor mannen op € 153. Tijdens het verlof wordt een uitkering van 50% van het loon verstrekt (tot max. dagloon).

De introductie van 9 weken betaald ouderschapsverlof voor beide ouders leidt naar verwachting tot minder gebruik van de kinderopvang. Immers, ouders die verlof opnemen, hebben waarschijnlijk minder behoefte aan kinderopvang voor hun kinderen, en maken daarmee minder aanspraak op kinderopvangtoeslag. Hierdoor dalen de uitgaven aan kinderopvangtoeslag met € 35 miljoen. Daarnaast regelt dit wetsvoorstel dat ook directeuren-grootaandeelhouders en huishoudelijk personeel recht krijgen op aanvullend geboorteverlof (WIEG). De kosten hiervan zijn geschat op structureel circa € 5 miljoen.

Uitkeringslasten (x € 1 mln.)	2020	2021	2022	2023	2024	Struc.
Uitkeringslasten	0	0	136	360	360	360
Minder uitgaven						
KOT	0	0	- 15	- 35	- 35	- 35
Extra uitgaven						
WIEG	0	0	2,1	5	5	5

De uitgaven aan het ouderschapsverlof worden gedekt door een tweetal maatregelen. Beide maatregelen zijn zogenaamde placeholders. Dat betekent dat deze maatregelen afgesproken zijn en verwerkt in de begroting. Echter, op een later moment, bijvoorbeeld tijdens de formatie, is het mogelijk de keuze voor deze maatregelen nog te herzien.

Dekking wordt gevonden in een verhoging van de Aof-premie met 0,1 procentpunt vanaf 2023. Dit levert circa € 216 miljoen. op. Andere verlofregelingen, zoals de WIEG, zijn al premiegefinancierd. Dekking van het ouderschapsverlof uit een verhoging van de Aof-premie sluit hierbij aan. Daarnaast is er een taakstellende ombuiging van € 130 miljoen op de IACK vanaf 2022. De IACK is een fiscale regeling gericht op werkende ouders met kinderen tot 12 jaar. Ook het ouderschapsverlof richt zich op werkende ouders, waarmee intensivering en ombuiging bij elkaar aansluiten.



## VI.b: Uitvoeringskosten

Het wetsvoorstel is ter toetsing voorgelegd aan UWV. Het UWV heeft geconstateerd dat het wetsvoorstel per 2 augustus 2022 uitvoerbaar. De uitvoeringskosten zijn geraamd op structureel € 9,8 miljoen.

Uitvoeringskosten (x € 1 mln.)	2020	2021	2022	2023	2024	Struc.
Uitvoeringskosten UWV	1,9	4,0	10,5	9,8	9,8	9,8

## VI.c: 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 lasten in verband met de invoering van betaling van het ouderschapsverlof betreft de aanvraag door de werkgever van een uitkering en de administratieve verwerking daarvan. Naar schatting kost het de werknemer weinig tijd om de benodigde informatie voor de aanvraag van de uitkering aan de werkgever te leveren. Het is in principe niet nodig schriftelijke bewijsstukken aan te leveren aan het UWV. Het UWV kan de datum van geboorte vaststellen via toegang tot het BRP. De verzwaaring van de administratieve lasten voor de werknemer zijn nihil. Voor archivering, eerste aanvraag en administratieve afhandeling heeft de werkgever naar schatting circa 20 minuten nodig. Bij een uurtarief van € 39 leidt dit, uitgaande van 197.000 werknemers die in het eerste jaar na de geboorte ouderschapsverlof opnemen, tot extra kosten van circa € 2,5 miljoen op jaarbasis. Wanneer de werkgever besluit om een gelijktijdige aanvraag te doen voor betaald ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof vallen de administratieve lasten lager uit. Werkgevers kunnen de totale uitkering in één keer aanvragen, maar ook gespreid over drie aanvraagmomenten. In dat geval is sprake van verzoek tot verdere betaling. Daarvoor is naar schatting vijf minuten nodig. Uitgaande van 1 verlengingsaanvraag per werknemer die verlof opneemt komen de kosten van de verlengingsaanvragen uit op € 0,6 miljoen. De gemiddelde verlofduur bedraagt circa 6 weken.

De doelgroep van het aanvullend geboorteverlof wordt uitgebreid met niet-verzekerde werknemers, directeuren-grotoaandeelhouders en huishoudelijk personeel. Uitgaande van uitbreiding van de doelgroep met 4.500 personen en een gebruik door 75% komt dat neer op 3.300 extra gebruikers. Uitgaande van 20 minuten per aanvraag door deze niet-verzekerde werknemers zelf en een uurtarief van € 39 komen de administratieve lasten voor deze groep op afgerond € 50.000. De administratieve lasten ten gevolge van de wijziging van de Wet flexibel werken zijn nihil. De wijziging betreft alleen bedrijven met minder dan 10 werknemers en dan nog alleen voorzover deze werknemers de zorg hebben voor jonge kinderen of mantelzorgers zijn. Bovendien dienen deze bedrijven al een regeling te hebben over de mogelijkheden tot flexibel werken. De verwachting is dat de wettelijke basis voor het mogen indienen van een verzoek om flexibel te werken in de praktijk al bestaat.

Daarnaast zijn er nog eenmalige kosten. Aangenomen is dat een werkgever of andere professional in gemiddeld circa 10 minuten kennis kan nemen van de wetgeving over de betaling van ouderschapsverlof en de wijzigingen in de Wet flexibel werken. Bij een uurtarief van € 39 leidt dit, uitgaande van 350.000 werkgevers, tot extra kosten van € 2,3 miljoen. De meeste werkgevers maken gebruik van een salarissysteem onder licentie of van een administratiekantoor. In alle gevallen dienen de salarissystemen te worden aangepast. Naar grove schatting kost dit € 1,2 miljoen. Daarbij is er van uitgegaan dat 100 salarissystemen aangepast dienen te worden.

## **VII. ARTIKELSGEWIJS**

### **ARTIKEL I. WIJZIGING VAN DE WET ARBEID EN ZORG**

*Onderdeel A (nieuwe artikelen 1:6 en 1:7)*

#### *Artikel 1:6*

Artikel 10, eerste lid, van de richtlijn bepaalt dat rechten die door werknemers zijn verworven of in opbouw zijn op de datum van ingang van het vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof dan wel het arbeidsverzuim wegens overmacht, behouden blijven tot het einde van dat verlof of arbeidsverzuim. Na afloop van het verlof of arbeidsverzuim zijn die rechten, met inbegrip van de uit het nationale recht, collectieve arbeidsovereenkomsten of gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing. Voorts bepaalt het tweede lid van artikel 10 van de richtlijn dat werknemers na afloop van het vaderschapsverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof het recht hebben om onder voor hen niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden in hun oorspronkelijke of een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij aanspraak hadden kunnen maken indien zij het verlof niet hadden opgenomen. Ter implementatie van genoemde bepalingen wordt dit nu expliciet in de Wet arbeid en zorg geregeld. Opgemerkt zij dat deze expliciete vastlegging geen rechtvaardiging vormt voor a contrario redeneringen. Er kan derhalve niet geconcludeerd worden dat ten aanzien van buiten de Wet arbeid en zorg geregelde verlofvormen (bijvoorbeeld vakantie), waarvoor het behoud van rechten, functie en arbeidsvoorwaarden niet expliciet geregeld is, geldt dat het opnemen van dat verlof kan leiden tot aantasting van de rechtspositie van de werknemer. De uitoefening van een wettelijk verlofrecht mag immers niet leiden tot een achteruitgang in de rechtspositie van de werknemer na terugkeer van het verlof. Tijdens het genieten van verlof blijven de arbeidsovereenkomst en eventueel toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst van kracht. Enkel de verplichting van de werknemer om de overeengekomen arbeid te verrichten en, afhankelijk van de aard van het verlof, de verplichting van de werkgever om het loon te betalen vervallen (geheel of gedeeltelijk).

#### *Artikel 1:7*

Dit artikel houdt verband met de implementatie van de artikelen 11 en 14 van de richtlijn. Het voorgestelde artikel 1:7 van de Wet arbeid en zorg bepaalt dat de werkgever de werknemer niet mag benadelen, omdat de werknemer in of buiten rechte het recht op een van de verlofvormen uit de Wet arbeid en zorg geldend maakt, ter zake bijstand heeft verleend, of hieromtrent een klacht binnen de onderneming heeft ingediend. Alleen voor wat betreft het ouderschapsverlof is in artikel 6:1a van de Wet arbeid en zorg reeds geregeld dat de werkgever de werknemer niet mag benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten

rechte het recht geldend maakt of ter zake bijstand heeft verleend.<sup>36</sup> Voorgesteld wordt dit artikel nader in lijn te brengen met de richtlijn en toe te voegen dat benadeling van de werknemer in verband met een door hem ingediende klacht in de onderneming die betrekking heeft op het opnemen van ouderschapsverlof, eveneens niet is toegestaan. Aangezien op grond van de richtlijn hetzelfde moet gelden voor het (aanvullend) geboorteverlof en het kort- of langdurend zorgverlof is er een algemene bepaling van gemaakt die dan eveneens toeziet op het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Overigens geldt hier hetzelfde als hetgeen bij artikel 1:6 is opgemerkt met betrekking tot verlofvormen die niet in de Wet arbeid en zorg zijn geregeld, zoals vakantie.

Bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen is vanwege de richtlijn ook opgenomen in de Wet flexibel werken (artikel II, onderdeel C).

#### *Onderdeel B (artikel 3:16)*

In artikel 3:16 van de Wet arbeid en zorg zijn een aantal bepalingen van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing verklaard. Een aantal verwijzingen naar bepalingen in de Ziektewet zijn in dit onderdeel gecorrigeerd. Zo kan bijvoorbeeld in het eerste lid onderdeel p vervallen, dat verwijst naar artikel 72d van de Ziektewet, omdat genoemde bepaling is vervallen met de Wet aanpassing bestuursprocesrecht.

#### *Onderdeel C (artikel 3:22)*

Dit betreft een technische correctie van verkeerd genummerd lid.

#### *Onderdeel D (artikel 4:2b, zevende lid)*

Het recht op en de hoogte van de uitkering tijdens het aanvullend geboorteverlof is voor werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verrichten geregeld in artikel 4:2b. Uitgezonderd van het recht op uitkering zijn degene die op grond van de Eerste Afdeling, Paragraaf 2, van de Ziektewet geen werknemer zijn in de zin van die wet. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om werknemers die huishoudelijke arbeid verrichten en om een directeur- grootaandeelhouder. Gelet op het toepassingsgebied van richtlijn (EU) 2019/1158 is deze uitzondering niet houdbaar. De richtlijn is immers op grond van artikel 2 van toepassing op alle mannelijke en vrouwelijke werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsbetrekking zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomst of gebruiken, rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie. Nu (aanvullend) geboorteverlof (in de EU-richtlijn aangeduid als vaderschapsverlof) uit de richtlijn komt, zal dit recht met een bijhorende uitkering ook voor de niet-verzekerde werknemers moeten gaan gelden die op basis van een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verrichten. In het wetsvoorstel is dit vormgegeven door aan te geven dat het werknemers betreft wiens arbeidsverhouding niet wordt beschouwd als dienstbetrekking op grond van artikel 6 van de Ziektewet en die uitsluitend om die reden niet worden aangemerkt als werknemer in de zin van die wet. Aangezien een deel van de hiervoor bedoelde niet-verzekerde werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke

<sup>36</sup> Genoemd artikel is ingevoerd bij Wet van 23 maart 2012 tot wijziging van de Wet arbeid en zorg en de Arbeidstijdenwet ter implementatie van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 (PbEU 2010, L 68) tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPA, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG (Stb. 2012, 152).

lijke aanstelling werken niet voorkomen in de polisadministratie van het UWV, waardoor voor hen geen dagloon kan worden berekend, is gekozen voor een vangnetuitkering op basis van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De uitkering bedraagt, naar rato van de arbeidsduur per week, maximaal 70% van het minimumloon per maand. De pro rata berekening vindt plaats ongeacht de variabele normomvang van een fulltime arbeidsovereenkomst. De normomvang kan variëren tussen de 36 en 40 uren per week. Voor de berekening van de uitkering wordt echter standaard uitgegaan van 40 uren. Hiermee wordt bereikt dat UWV niet steeds de normomvang van een fulltime arbeidsovereenkomst hoeft uit te vragen en te controleren. Gekozen is voor 40 uur omdat in de WML van ten hoogste 40 uren wordt uitgegaan (artikel 12, derde lid, WML)<sup>37</sup>. Een voorbeeld kan dit nog verduidelijken.

#### *Voorbeeld*

Een niet ZW verzekerde werknemer verleent zorg aan een particuliere werkgever. Volgens zijn arbeidsovereenkomst werkt hij acht uur per week. De reguliere arbeidsweek voor een fulltimer is 40 uur per week. Betrokkene krijgt een uitkering van  $8/40 \times 70\%$  WML per maand. Ook als de fulltime omvang 38 uur per week is, blijft de rekensom voor de uitkering  $8/40 \times 70\%$  WML per maand. Het uitkeringsbedrag wordt vervolgens omgerekend naar een week, omdat de uitkering gebaseerd op weken wordt verstrekt.

Overigens bestaan er ook niet verzekerde werknemers die wel in de polisadministratie staan, dit betreft bijvoorbeeld een werknemer die langdurig onbetaald verlof opneemt. Nadat het onbetaald verlof is geëindigd kan er geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof en ouder-schapsverlof worden opgenomen. In zo'n geval hanteert UWV een vervangend tijdvak bij de vaststelling van het dagloon. Degenen die niet verzekerd zijn voor de Ziektewet en ook niet werken op basis van een arbeidsovereenkomst ontvangen geen uitkering, dit betreft bijvoorbeeld een vrijwilliger die daarvoor een geringe vergoeding ontvangt. In het algemeen deel van de memorie van toelichting is hier nader op ingegaan.

#### *Onderdeel E (artikel 4:2c)*

In het nieuwe tweede lid is opgenomen dat de werknemer die in aanmerking wil komen voor de uitkering, bedoeld in artikel 4:2b, zevende lid, de uitkering door tussenkomst van de werkgever moet aanvragen bij het UWV. Mocht dit absoluut onmogelijk zijn dan kan de werknemer ook zelf de uitkering aanvragen. Verder zijn de regels die gelden met betrekking tot de aanvraag hetzelfde als de regels die gelden bij een aanvraag door tussenkomst van de werkgever. Als aanvullende voorwaarde geldt nog wel dat bij de aanvraag de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling moet worden overgelegd. In het vijfde lid (nieuw) is artikel 3:14, eerste lid, niet langer van overeenkomstige toepassing verklaard. In dat lid is opgenomen dat de betaling van de uitkering door UWV in de regel in tijdvakken van een maand geschiedt. Ten aanzien van het aanvullend geboorteverlof vindt de betaling plaats aan de hand van het aantal weken dat aanvullend geboorteverlof is aangevraagd en toegekend (tot maximaal 5 weken). De

<sup>37</sup> De norm van 40 uur opgenomen in de artikelen 4:2, zevende lid, en 6:3, zevende lid, zal worden gewijzigd in 36 uur indien het voorstel van wet van het lid Gijs van Dijk, houdende wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en enige andere wetten in verband met de invoering van een uniform wettelijk minimumuurloon en enige andere wijzigingen (Wet invoering minimumuurloon) (Kamerstukken 35 335) tot wet wordt verheven en in werking treedt.

daadwerkelijke uitbetaling van de uitkering geschiedt ingevolge artikel 4:87 van de Algemene wet bestuursrecht als regel binnen 6 weken na het afgeven van de beschikking door het UWV.

#### *Onderdeel F (artikel 4:3)*

Het huidige zesde lid van artikel 4:3 maakt voor de werkgever ten aanzien van militaire ambtenaren mogelijk het geboorteverlof of het aanvullend geboorteverlof niet te verlenen. De optimale taakuitoefening van de krijgsmacht kan met zich brengen dat er zwaarwegende dienstbelangen zijn waarvoor het belang van de militair moet wijken. Een dergelijke afwijkmogelijkheid is niet toegestaan op basis van richtlijn (EU) 2019/1158. Om die reden is aan artikel 4:3, zesde lid, toegevoegd dat als zich een dergelijke omstandigheid voordoet het recht op geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof blijft bestaan. De militaire ambtenaar moet beide verlofvormen, eerst het geboorteverlof en vervolgens het aanvullend geboorteverlof, dan binnen negen maanden na de dag van de bevalling kunnen opnemen.

#### *Onderdeel G (artikel 4:4a)*

In artikel 6:6 van de Wet arbeid en zorg is een bepaling opgenomen die het mogelijk maakt het bij de werkgever aangevraagde ouderschapsverlof uiteindelijk niet op te nemen of niet voort te zetten in geval er sprake is van het opnemen van zwangerschaps- of bevallingsverlof, de overname van bevallingsverlof vanwege het overlijden van de vrouw tijdens het bevallingsverlof of het opnemen van adoptieverlof. Als er sprake is van onvoorziene omstandigheden kan een dergelijk verzoek ook worden gedaan. In dat geval stemt de werkgever met een dergelijk verzoek in, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet. Een dergelijke bepaling bestaat nog niet voor het aanvullend geboorteverlof. Omdat ook hier sprake kan zijn van gewijzigde omstandigheden wordt voorgesteld hierin alsnog te voorzien. Gelet op het feit dat het aanvullend geboorteverlof al sinds 1 juli 2020 in de Wet arbeid en zorg is opgenomen wordt voorgesteld deze bepaling de dag na plaatsing van het onderhavige wetsvoorstel in het Staatsblad in werking te laten treden. Een werkgever hoeft aan een verzoek als bedoeld in dit artikel niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. Bij een verzoek vanwege onvoorziene omstandigheden moet de werkgever een afwijzing schriftelijk motiveren binnen een redelijke termijn na de indiening van het verzoek. Geregeld is verder dat na de instemming van het verzoek het verdere verlof wordt opgeschort en vervolgens moet worden opgenomen binnen de termijn waarop het aanvullend geboorteverlof moet worden opgenomen. Derhalve gedurende het tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Verlof dat niet binnen de genoemde termijn wordt opgenomen vervalt.

Opgemerkt wordt nog dat er op grond van artikel 4:7 van de Wet arbeid en zorg mogelijkheden bestaan om van genoemde bepaling ten nadele van de werknemer af te wijken.

#### *Onderdeel H (artikel 5:16)*

Artikel 5:16 van de Wet arbeid en zorg biedt de mogelijkheid om bij collectieve arbeidsovereenkomst, regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, dan wel door middel van schriftelijke overeenstemming met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging ten nadele van de werknemer af te wijken van de bepalingen in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg. Artikel 6 van de richtlijn bepaalt dat de lidstaten de nodige maatregelen dienen te nemen om te waarborgen dat

elke werknemer recht heeft op vijf werkdagen zorgverlof per jaar. Gelet daarop wijzigt het onderhavige onderdeel artikel 5:16 van de Wet arbeid en zorg zodanig dat bij afwijking van artikel 5:2 van de Wet arbeid en zorg (dat ziet op de duur van het kortdurend zorgverlof) het kortdurend zorgverlof voor de werknemer ten minste gelijk dient te zijn aan eenmaal de arbeidsduur per week.

#### *Onderdeel I (nieuw artikel 6:3)*

Onderhavig onderdeel strekt tot implementatie van de artikelen 5 en 8, eerste en derde lid, van de richtlijn. De richtlijn bepaalt dat de lidstaten waarborgen dat elke werknemer recht heeft op een betaling of uitkering gedurende twee maanden van het ouderschapsverlof, waarbij de betaling of uitkering zodanig wordt gedefinieerd en zodanig wordt vastgesteld dat de opname van het ouderschapsverlof door beide ouders wordt vergemakkelijkt.

Voorgesteld wordt te regelen dat de werknemer gedurende de periode dat het kind de leeftijd van een jaar nog niet bereikt heeft, recht heeft op uitkering over een periode van ten hoogste negen gehele weken, waarin hij, tijdens zijn dienstverband, het ouderschapsverlof geniet of heeft genoten. De periode van negen weken wordt daarbij (conform artikel 3, tweede lid, van de richtlijn) gebaseerd op de arbeidsduur per week. Het gaat hierbij niet alleen om de wettelijke ouders van het kind, maar ook om de werknemer die op hetzelfde adres woont als het kind en de dagelijkse zorg en opvoeding van het kind als eigen kind op zich heeft genomen. In geval van adoptie bestaat het recht op uitkering gedurende het eerste jaar na de dag van de feitelijke opneming ter adoptie en voor zover het kind de leeftijd van acht jaren nog niet heeft bereikt.

Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking is komen te bestaan, bestaat er gelet op artikel 6:1, eerste lid, tweede zin, van de Wet arbeid en zorg ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof. Gelet op artikel 6:1, tweede lid, tweede zin, heeft de werknemer die met ingang van hetzelfde tijdstip meer dan één kind geadopteerd heeft eveneens recht op verlof ten aanzien van ieder van die kinderen. Het gaat hierbij om aspirant-adoptieouders en hun kinderen, ten aanzien van wie de adoptieprocedure nog niet is afgerond (en er nog geen familierechtelijke betrekkingen zijn), maar die al wel de verzorging van de kinderen op zich hebben genomen. In alle andere gevallen waarin de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip aan de in artikel 6:1, tweede lid, eerste en derde zin, gestelde voorwaarden komt te voldoen, bestaat slechts recht op één keer verlof en uitkering.

Gelet op het voorgestelde derde lid bedraagt de uitkering per dag 50% van het dagloon van de werknemer, doch ten hoogste 50% van het maximum dagloon per dag. 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 voorgestelde vierde lid is weergegeven. In genoemd lid wordt met betrekking tot de referentieperiode gerefereerd aan het aangifte-tijdvak waarin het recht op uitkering is ontstaan. Het recht op uitkering ontstaat op de eerste dag waarop het ouderschapsverlof wordt opgenomen.

In het voorgestelde 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 werknemer in de periode van een jaar verdiende. Heeft de werknemer nog geen volledig jaar gewerkt bij zijn werkgever dan zijn afwijkende regels noodzakelijk.

Tegelijkertijd met de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel zullen ook enkele algemene maatregelen van bestuur, met name het Algemeen inkomensbesluit sociale verzekeringswetten en het Dagloonbesluit technisch moeten worden aangepast, alsmede de Regeling samenlooparbeidsongeschiktheidsuitkering en de Gelijkstellingsregeling arbeidsuren. Dergelijke wijzigingen zijn ook gemaakt in verband met de inwerkingtreding van de WIEG (Stb. 2019, 463 en Stcrt, 2020, 32776).

Het voorgestelde zesde lid bepaalt dat op een op grond van het artikel vastgesteld dagloon artikel 16 van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing is. Artikel 16 van de Ziektewet ziet op de herziening van de daglonen met ingang van de dag waarop en de mate waarin het wettelijk minimumloon wordt herzien.

Het voorgestelde zevende lid regelt, net als ten aanzien van het aanvullend geboorteverlof, de hoogte van de uitkering voor werknemers wiens arbeidsverhouding niet wordt beschouwd als dienstbetrekking op grond van artikel 6 van de Ziektewet, maar die wel een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling hebben doch niet voorkomen in de polisadministratie van UWV. Zie hiervoor verder de toelichting op artikel 1, onderdeel D, artikel 4:2b.

In het achtste lid is ten slotte geregeld dat bij samenloop van een uitkering vanwege ouderschapsverlof met een uitkering vanwege zwangerschap en bevallingsverlof, adoptie of pleegzorg dan wel aanvullende geboorteverlof de ouderschapsverlofuitkering niet wordt uitbetaald. Er kan dus geen samenloop zijn van bijvoorbeeld een 70% uitkering vanwege het aanvullend geboorteverlof met uitkering van eveneens 50% over dezelfde periode vanwege het ouderschapsverlof. De uitkeringen kunnen uiteraard wel na elkaar worden verkregen.

Opgemerkt wordt nog dat artikel 6:4 van de Wet arbeid en zorg blijft bestaan. Dat betekent dat als van de periode van negen weken met een uitkering van UWV niet of niet volledig gebruik wordt gemaakt het resterend ouderschapsverlof onbetaald nog kan worden opgenomen tot het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.

#### *Onderdeel J (nieuw artikel 6:3a)*

Het voorgestelde artikel 6:3a, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg bepaalt dat de werknemer, die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering tijdens (een gedeelte van) het ouderschapsverlof, een aanvraag daartoe doet door tussenkomst van de werkgever. De aanvraag via tussenkomst van de werkgever is op dezelfde wijze ingericht als in de artikelen 3:11, eerste lid, en 4:2c, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg. Een aanvraag (en daarmee ook een verstrekking van een uitkering door het UWV aan de werkgever) is gelet op administratief technische redenen gebaseerd op gehele weken. Dat geldt zowel voor de verzekerde als niet-verzekerde werknemers. Een aanvraag kan, zoals het derde lid aangeeft, eenmalig worden ingediend in de periode die gelegen is tussen de eerste dag waarop het verlof, waarop de uitkering betrekking heeft, is genoten en drie maanden nadat het kind de leeftijd van 1 jaar heeft bereikt. Bij adoptie

is de periode een jaar en drie maanden na de dag van de feitelijke opnemering ter adoptie. De bij besluit op de aanvraag toe te kennen betaling van de uitkering heeft slechts betrekking op reeds genoten verlof. De werkgever kan echter nadat het UWV bij besluit een uitkering heeft toegekend nog maximaal tweemaal om aanvullende betalingen vragen conform de voor de betreffende werknemer bij het initiële besluit vastgestelde maximale uitkeringsduur. Alles in een keer achteraf aanvragen kan uiteraard ook. Vereist is in alle gevallen dat de werknemer het verlof daadwerkelijk heeft genoten. Dit verkleint de kans op misbruik en oneigenlijk gebruik. Dergelijke aanvullende betalingen worden door UWV gedaan zonder dit bij beschikking vast te stellen, indien redelijkerwijs mag worden aangenomen dat aan een beschikking geen behoefte bestaat.

Voor de eenmalige vaststelling van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering is bepalend de eerste dag waarop ouderschapsverlof is genoten. Die dag is immers bepalend voor de vaststelling van de referentieperiode van het dagloon of de hoogte van het minimumloon op die dag.

In het voorgestelde tweede lid is opgenomen dat de werknemer die in aanmerking wil komen voor de uitkering, bedoeld in het zevende lid, de uitkering door tussenkomst van de werkgever moet aanvragen bij het UWV. Mocht dit absoluut onmogelijk zijn dan kan de werknemer de uitkering ook zelf aanvragen bij het UWV.

Bij de aanvraag moet worden aangetoond dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Deze moet aan UWV worden overgelegd. Ook in geval er sprake is van een mondelinge arbeidsovereenkomst moeten op grond van artikel 7:655 BW een aantal zaken schriftelijk worden vastgelegd. Mocht er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst zijn dan moeten in ieder geval de schriftelijk of elektronisch door de werkgever verstrekte gegevens aan UWV worden overgelegd. Het derde lid regelt ook voor deze groep de aanvraagtermijn en de verdere betaling van de uitkering.

Met het vierde lid wordt geregeld dat de aanvragen verlopen via formulieren die het UWV ter beschikking stelt. De formulieren zijn onder andere te vinden via de website van UWV.

Het voorgestelde vijfde lid bepaalt dat indien de aanvraag niet tijdig is gedaan conform het voorgestelde eerste of tweede lid, de uitkering slechts wordt verstrekt zolang het tijdvak waarin sprake was van recht op uitkering (dat wil zeggen de periode totdat het kind de leeftijd van 1 jaar heeft bereikt of bij adoptie 1 jaar en drie maanden na de feitelijke opnemering van het kind in het gezin), valt in het jaar voorafgaand aan de datum van de aanvraag. Dit geldt ook voor de verzoeken om verdere betaling van het ouderschapsverlof die UWV ontvangt.

Gelet op het voorgestelde zesde lid kan het UWV controlevoorschriften vaststellen, voor zover die strikt noodzakelijk zijn voor de juiste uitvoering van paragraaf 1 van hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg. Uit de aanvraag moet blijken dat van het ouderschapsverlof gebruik is gemaakt. Als bij controle blijkt dat het ouderschapsverlof, waarop de uitkering betrekking heeft, niet is opgenomen dan zal de uitkering worden teruggevorderd. Ook bestuurlijke boeten zijn mogelijk. Hiertoe is in het voorgestelde zevende lid artikel 3:16, eerste tot en met derde lid, van de Wet arbeid en zorg van overeenkomstige toepassing verklaard. Daarnaast zijn de bepalingen inzake opschorting van de betaling bij vertrek naar een onbekende bestemming (artikel 3:14a van de Wet arbeid en zorg) en 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, van de Wet arbeid en zorg). Artikel 3:14

van de Wet arbeid en zorg is, met uitzondering van het eerste lid, eveneens van overeenkomstige toepassing verklaard. De uitbetaling van de uitkering geschiedt in principe binnen 6 weken na het afgeven van de beschikking door het UWV. Hetzelfde geldt voor de verdere betaling van het ouderschapsverlof. Dit vloeit voort uit artikel 4:87 van de Algemene wet bestuursrecht.

#### *Onderdeel K (artikel 6:5, derde lid)*

Het huidige artikel 6:5, derde lid, van de Wet arbeid en zorg bepaalt reeds dat de werkgever, na overleg met de werknemer, de door deze gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang kan wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof. Daarmee is artikel 5, vijfde lid, van de richtlijn reeds grotendeels geïmplementeerd. Implementatie is nog vereist in verband met de in artikel 5, vijfde lid, van de richtlijn opgenomen verplichting om een uitstel van ouderschapsverlof schriftelijk te motiveren. Tevens wordt voorgesteld expliciet vast te leggen dat de toekenning van ouderschapsverlof slechts gedurende een redelijke termijn kan worden uitgesteld. Voorgesteld wordt deze vereisten toe te voegen aan artikel 6:5, derde lid, van de Wet arbeid en zorg.

#### *Onderdeel L (artikel 6:6, tweede lid)*

Artikel 5, zesde lid, van de richtlijn bepaalt dat werknemers moeten kunnen verzoeken om het ouderschapsverlof op flexibele manieren op te nemen. Werkgevers dienen verzoeken daartoe te beoordelen en erop te reageren, rekening houdend met hun eigen behoeften en die van de werknemers. Elke weigering van een dergelijk verzoek dient schriftelijk gemotiveerd te worden, binnen een redelijke termijn na de indiening van het verzoek. In verband hiermee wordt voorgesteld artikel 6:6, tweede lid, van de Wet arbeid en zorg te wijzigen. Geregeld wordt dat de werkgever die een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van onvoorziene omstandigheden weigert, dit schriftelijk dient te motiveren binnen een redelijke termijn na de indiening van het verzoek. Verder is zowel het eerste als het tweede lid aangevuld met een bepaling dat niet opgenomen verlof vervalt nadat het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt. De leeftijd van acht jaar is ook opgenomen in artikel 6:4 van de Wet arbeid en zorg.

#### *Onderdeel M (artikel 6:8)*

Artikel 5, derde lid, van de richtlijn bepaalt dat de lidstaten een redelijke periode vaststellen waarbinnen werknemers die gebruik maken van het recht op ouderschapsverlof, hun werkgever van het voornemen in kennis moeten stellen. Bij het vaststellen van een dergelijke periode wordt rekening gehouden met zowel de behoeften van werkgevers als werknemers. Artikel 6:5, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg bepaalt reeds dat de werknemer het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever dient te melden. Daarbij vermeldt de werknemer de periode, het aantal uren verlof per week 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. Artikel 6:8 van de Wet arbeid en zorg bepaalt dat van het tijdstip van de melding, bedoeld in artikel 6:5, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst. De richtlijn bevat echter geen mogelijkheid voor afwijking bij collectieve arbeidsovereenkomst op dit punt. Gelet daarop wordt met dit onderdeel artikel 6:8 van de Wet arbeid en zorg gewijzigd.

Ook van artikel 6:6, tweede lid, kan niet worden afgeweken nu deze bepaling uit de richtlijn komt (zie artikel 1, onderdeel L).

Ook de afwijking bij collectieve arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer die arbeid buiten Nederland verricht (artikel 6:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg) is op grond van de richtlijn niet meer mogelijk. Om die reden wordt ook deze afwijkingsmogelijkheid geschrapt.

Het huidige artikel 6:9 van de Wet arbeid en zorg bepaalt al dat behoudens artikel 6:8 niet ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken van hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg.

#### *Onderdeel N (artikel 8:1)*

Op grond van artikel 15 van de richtlijn moeten lidstaten waarborgen dat de organen die uit hoofde van artikel 20 van richtlijn 2006/54/EG (betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep) zijn aangewezen voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van alle personen, zonder discriminatie op grond van geslacht, bevoegd zijn voor discriminatiekwesties die onder de werkingssfeer van de richtlijn vallen. Dit is in Nederland het Collega voor de rechten van de mens. De bepaling is vormgegeven zoals ook in andere wetgeving is opgenomen als aan genoemd college een taak wordt opgedragen.

## **ARTIKEL II. WIJZIGING VAN DE WET FLEXIBEL WERKEN**

#### *Onderdeel A (artikel 2)*

*Onder 1:* Met betrekking tot militaire ambtenaren zijn op grond van richtlijn geen afwijkende bepalingen mogelijk. Om die reden wordt voorgesteld in de Wet flexibel werken geen afwijkingen toe te staan die opgenomen zijn in genoemde richtlijn. Afwijking van de Wet flexibel werken is nog wel toegestaan ten aanzien van onderdelen die niet uit genoemde richtlijn voortvloeien. De afwijkingen zijn voor militaire ambtenaren opgenomen in het Besluit aanpassing arbeidsduur militairen. Dit besluit zal bij inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel in overeenstemming worden gebracht met de aangepaste tekst van artikel 2, tweede lid, van de Wet flexibel werken.

*Onder 2:* Het voorgestelde artikel 2, vijftiende en zestiende lid, van de Wet flexibel werken strekt ter implementatie van artikel 9, derde lid, van de richtlijn. Met het vijftiende lid wordt expliciet geregeld dat in geval van een in duur beperkte aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd, de werknemer aan het eind van de overeengekomen periode het recht heeft terug te keren naar het oorspronkelijke werkpatroon. Het voorgestelde zestiende lid bepaalt dat indien een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, de werknemer de werkgever kan verzoeken voor het einde van de overeengekomen periode van de aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd naar het oorspronkelijke werkpatroon terug te keren. In dat geval zijn het vierde tot en met elfde lid van artikel 2 van overeenkomstige toepassing. De werkgever dient over een dergelijk verzoek derhalve overleg te plegen met de werknemer. Een verzoek om voortijdige terugkeer naar de eerdere arbeidsduur of werktijd wordt ingewilligd, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De werkgever overweegt een verzoek om voortijdige terugkeer naar de oorspronkelijke arbeidsplaats en pleegt overleg met de werknemer indien hij dat verzoek afwijst. De beslissing op het verzoek om voor het einde van de overeengekomen periode terug te keren naar het oorspronkelijke arbeidspatroon wordt

schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt of vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.

Hoewel gelet op de richtlijn de hierboven voorgestelde bepalingen feitelijk alleen hoeven te gelden voor ouders met kinderen in de leeftijd tot acht jaar, stelt de regering voor dit meer algemeen voor werknemers met verzoeken vallend onder de Wet flexibel werken te laten gelden.

#### *Onderdeel B (nieuw artikel 2a)*

Artikel 9 van de richtlijn bepaalt dat lidstaten de nodige maatregelen dienen te nemen om te waarborgen dat werknemers die ouder zijn met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste acht jaar bedraagt, en mantelzorgers kunnen verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden. De Wet flexibel werken voorziet hier reeds grotendeels in. Met het voorgestelde artikel 2a wordt voor genoemde categorie werknemers ten aanzien van enkele bepalingen van de Wet flexibel werken een uitzondering gemaakt om daarmee volledig te voldoen aan artikel 9 van de richtlijn. Artikel 1a van de Wet flexibel werken wordt niet van toepassing verklaard zodat de Wet flexibel werken ook van toepassing is op werknemers met kinderen tot acht jaar die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur wensen in te dienen. Voorts is artikel 2, derde lid, laatste zin, niet van toepassing. Derhalve geldt niet dat de werknemer, behoudens onvoorziene omstandigheden, pas een jaar nadat de werkgever een verzoek om een flexibele werkregeling heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek kan indienen. Tot slot wordt voorgesteld het dertiende, veertiende, en zeventiende tot en met negentiende lid (nieuw) van artikel 2 niet van toepassing te verklaren. De werkgever kan, in geval van werknemers met kinderen tot acht jaar, een eenmaal genomen beslissing of aanpassing niet herzien op grond van na die beslissing of aanpassing opgekomen belangen ten aanzien van de arbeidsplaats of zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen ten aanzien van de arbeidstijd. Daarnaast kan voor wat betreft werknemers die ouder zijn van een kind tot acht jaar niet bij collectieve arbeidsovereenkomst, regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, dan wel schriftelijke overeenstemming met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van artikel 2 worden afgeweken en geldt artikel 2 ten aanzien van die werknemers eveneens voor werkgevers met minder dan 10 werknemers. In het tweede lid is expliciet opgenomen dat de werkgever van de werknemer kan verlangen dat hij aannemelijk maakt dat een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid zich voordoet.

#### *Onderdeel C (nieuw artikel 3a)*

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting bij artikel I, onderdeel A.

#### *Onderdeel D (nieuw artikel 4a)*

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting bij artikel I, onderdeel M.

### **ARTIKEL III. WIJZIGING VAN DE ALGEMENE WET BESTUURSRECHT**

Voor wat betreft de in de Wet arbeid en zorg geregelde uitkeringen in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg en aanvullend geboorteverlof is in artikel 9 van bijlage 2 van de Algemene wet bestuurs-

recht (Awb) bepaald dat hoger beroep (met schorsende werking) kan worden ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep (CRvB). Voor het instellen van beroep en hoger beroep tegen dergelijke uitkeringen geldt op grond van artikel 2 van bijlage 3 Awb een verlaagd griffierecht. Het ligt in de rede dat voor de rechtsbescherming tegen besluiten omtrent de uitkering bij ouderschapsverlof dezelfde bepalingen gaan gelden als voor de huidige uitkeringen in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg en aanvullend geboorteverlof. Onderhavig artikel regelt dit.

#### **ARTIKEL IV. WIJZIGING VAN DE ARBEIDSTIJDENWET**

Met dit artikel wordt voorgesteld artikel 4:1b van de Arbeidstijdenwet te laten vervallen. Artikel 4:1b van de Arbeidstijdenwet bevat (ter implementatie van de eerdere Europese raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof) een regeling op grond waarvan werknemers nadat zij het volledige ouderschapsverlof hebben genoten een verzoek kunnen indienen bij de werkgever voor aanpassing van het arbeidstijdpatroon, voor de periode van een jaar dan wel een andere tussen werkgever en werknemer overeengekomen periode. Geconcludeerd is dat de in de vorige zin genoemde categorie werknemers kan terugvallen op het algemene regime uit de Wet flexibel werken (met inachtneming van het voorgestelde artikel 2a van de Wet flexibel werken) en dat hen daarmee een gelijk en op grond van de richtlijn geldend beschermingsniveau wordt geboden. Het vervallen van artikel 4:1b van de Arbeidstijdenwet heeft onmiddellijke werking. Met ingang van 2 augustus 2022 vervallen daardoor in principe de op grond van dat artikel gemaakte afspraken, tenzij de werkgever er geen bezwaar tegen heeft dat lopende afspraken worden gecontinueerd. Zoals geschreven is het wel mogelijk voor die tijd op basis van de Wet flexibel werken nieuwe afspraken te maken.

#### **ARTIKEL V. WIJZIGING VAN BOEK 7 VAN HET BURGERLIJK WETBOEK**

Op grond van artikel 7:634, lid 1, van het Burgerlijk Wetboek (BW) bouwt een werknemer vakantie op over de periode dat hij recht op loon heeft. Een uitkering wordt niet als loon beschouwd. Voorgesteld wordt in artikel 7:635, lid 1, BW te regelen dat de werknemer ook aanspraak op vakantie verwerft indien hij een uitkering geniet op grond van artikel 6:3 van de Wet arbeid en zorg. Dit is thans evenzo geregeld voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof (artikel 7:635, lid 2, BW), het adoptie- en pleegzorgverlof (artikel 7:635, lid 3, BW) en per 1 juli 2020 voor het aanvullend geboorteverlof (artikel 7:635, lid 1, onderdeel g, BW)<sup>38</sup>. Over het gedeelte van het ouderschapsverlof waarover de werknemer geen uitkering geniet, bouwt de werknemer geen vakantie op, tenzij de werkgever het ouderschapsverlof (gedeeltelijk) doorbetaalt. In dat geval vindt (over dat gedeelte) wel vakantieopbouw plaats (ongeacht de hoogte van de doorbetaling).

Voor de volledigheid wordt nog opgemerkt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet kan opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof geldend maakt. Dit is geregeld in artikel 7:670 BW. Dit geldt ook voor andere verlofvormen uit de Wet arbeid en zorg.

---

<sup>38</sup> Wet van 14 november 2018 tot 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) (Stb. 2018, 451).



## **ARTIKEL VI. WIJZIGING VAN DE WERKLOOSHEIDSWET**

### *Onderdeel A*

Onderhavig onderdeel wijzigt artikel 11, eerste lid, onderdeel d, van de Werkloosheidswet zodanig dat in dat artikel wordt geregeld dat het UWV wordt beschouwd als werkgever in gevallen waarin aan de werknemer een uitkering wordt betaald op grond van artikel 6:3, eerste tot en met zesde lid, van de Wet arbeid en zorg. Tevens wordt artikel 17a, eerste lid, onderdeel d, van de Werkloosheidswet gewijzigd zodat kalenderwerken waarin de werknemer geen arbeid heeft verricht, maar wel recht op uitkering heeft op grond van artikel 6:3, eerste tot en met zesde lid, van de Wet arbeid en zorg niet meetellen voor de wekennis, bedoeld in artikel 17 van de Werkloosheidswet. Tot slot wordt voorgesteld in artikel 37 te regelen dat in geval de uitkering, bedoeld in artikel 6:3, eerste tot en met zesde lid, van de Wet arbeid en zorg, door tussenkomst van een overheidswerkgever aan een overheidswerknemer wordt betaald, de uitkering niet wordt vermeerderd met de daarover op grond van artikel 24, tweede lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen door de werkgever verschuldigde premie. Ten aanzien van zevende lid gelden de hiervoor genoemde aanpassingen niet, omdat dit niet-verzekerde werknemers betreft.

### *Onderdeel B (wijziging artikel 19, achtste lid)*

Met de aanpassing van artikel 19, achtste lid, van de Werkloosheidswet wordt voorkomen dat WW-gerechtigden die naast hun WW-uitkering werkzaamheden gaan verrichten die in artikel 6, eerste lid, van die wet zijn uitgezonderd van de verzekeringsplicht voor de WW, en uit hoofde van die werkzaamheden recht krijgen op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, hun recht op WW-uitkering geheel verliezen. In artikel 19, eerste lid, onderdeel m, van de WW is geregeld dat geen recht op WW bestaat indien recht op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg bestaat. Het achtste lid maakt daarop een uitzondering indien de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg voortvloeit uit een andere dienstbetrekking dan die waaruit het WW-recht is ontstaan. Omdat de in artikel 6, eerste lid, bedoelde arbeidsverhoudingen niet als dienstbetrekking worden aangemerkt, geldt de uitzondering niet voor uitkeringen op grond van de Wet arbeid en zorg voortvloeiend uit die arbeidsverhoudingen. Het nieuwe artikel 4:2b, zevende lid, en 6:3, zevende lid, van de Wet arbeid en zorg, zoals deze komen te luiden na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel, maken uitkeringen op grond van de Wet arbeid en zorg in verband met geboorteverlof en ouderschapsverlof tevens mogelijk voor dergelijke werkzaamheden. Daarom is een aanvulling van artikel 19, achtste lid, noodzakelijk die regelt dat de uitsluitingsgrond in het eerste lid, onderdeel m, tevens niet van toepassing is ten aanzien van degene die een uitkering ontvangt op grond van de (nieuwe) artikelen 4:2b, zevende lid, en 6:3, zevende lid.

## **ARTIKEL VII. WIJZIGING VAN DE WET FINANCIERING SOCIALE VERZEKERINGEN**

De uitkeringen en uitvoeringskosten die voortvloeien uit het onderhavige wetsvoorstel zullen komen ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. In dit artikel is een aantal noodzakelijke (technische) aanpassingen van de Wet financiering sociale verzekeringen opgenomen. In Onderdeel A regelt dat over de ouderschapsverlofuitkeringen, net als over andere uitkeringen, premies worden afgedragen. Daarbij hebben de voorgestelde wijzigingen geen betrekking op artikel 4:2b, zevende lid, en 6:3, zevende lid, van de Wet arbeid en zorg. Dit zijn de uitkeringen aan niet-verzekerde

werknemers. Voor deze werknemers worden geen premies afgedragen. Onderdeel C betreft de uitgaven die vanuit het Arbeidsongeschiktheidsfonds kunnen worden gedaan. Hier worden de ouderschapsverlofuitkeringen aan toegevoegd. Onderdeel B regelt dat inkomsten op grond van de Wet arbeid en zorg, zoals terugvorderingen, ten gunste komen van het fonds.

### **ARTIKEL VIII. WIJZIGING VAN DE WET MINIMUMLOON EN MINIMUMVAKANTIEBIJSLAG**

Op grond van artikel 15, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag heeft de werknemer jegens de werkgever recht op een vakantiebijslag ten minste tot een bedrag van 8% van zijn ten laste van de werkgever komende loon, alsmede van de uitkeringen waarop hij tijdens de dienstbetrekking krachtens de in dat lid genoemde wettelijke bepalingen aanspraak heeft. De uitkering, bedoeld in het met dit wetsvoorstel in te voeren artikel 6:3 van de Wet arbeid en zorg, wordt hieraan toegevoegd. Dit geldt zowel voor de verzekerde als niet-verzekerde werknemers. Daarnaast is het noodzakelijk genoemde aanvulling eveneens op te nemen in artikel 16, derde, vierde en zevende lid, en artikel 17, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

### **ARTIKEL IX. WIJZIGING VAN DE WET OP DE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING**

Dit onderdeel wijzigt artikel 7c van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zodanig dat voor de toepassing van die wet degene aan wie een uitkering wordt betaald als bedoeld in het voorgestelde artikel 4:2b, eerste tot en met zesde lid, of artikel 6:3, eerste tot en met zesde lid, van de Wet arbeid en zorg mede als werknemer wordt beschouwd. Deze bepaling werkt door in artikel 10, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Op die manier wordt geregeld dat het UWV voor de toepassing van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering als werkgever wordt beschouwd in het geval rechtstreeks aan een werknemer een uitkering als bedoeld in de voorgestelde artikelen 4:2b, eerste tot en met zesde lid, of 6:3, eerste tot en met zesde lid, van de Wet arbeid en zorg wordt verstrekt.

### **ARTIKEL X. WIJZIGING VAN DE WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN**

Op grond van artikel 58, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen voldoet de verzekerde aan de referte-eis indien hij in de referteperiode van 36 kalenderweken in ten minste 26 kalenderweken ten minste één arbeidsuur per kalenderweek heeft gewerkt. Artikel X van dit wetsvoorstel regelt dat kalenderweken gedurende welke de verzekerde geen arbeid heeft verricht, maar wel recht op uitkering heeft op grond van het voorgestelde artikel 6:3, eerste tot en met zesde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het aantal van 36 weken.

### **ARTIKEL XI. WIJZIGING VAN DE ZIEKTEWET**

Dit onderdeel wijzigt artikel 8c van de Ziektewet zodanig dat voor de toepassing van die wet degene aan wie een uitkering wordt betaald als bedoeld in het voorgestelde artikel 4:2b, eerste tot en met zesde lid, of artikel 6:3, eerste tot en met zesde lid, van de Wet arbeid en zorg mede als werknemer wordt beschouwd. Deze bepaling werkt door in artikel 11, eerste lid, van de Ziektewet. Op die manier wordt geregeld dat het UWV

voor de toepassing van de Ziektewet als werkgever wordt beschouwd in het geval rechtstreeks aan een werknemer een uitkering als bedoeld in de voorgestelde artikelen 4:2b, eerste tot en met zesde lid, of 6:3, eerste tot en met zesde lid, van de Wet arbeid en zorg wordt verstrekt.

## **ARTIKEL XII. SAMENLOOP MET WETSVORSTEL UITVOEREN BREED OFFENSIEF**

Met het wetsvoorstel uitvoeren breed offensief (Kamerstukken 35 394) worden aan artikel 4:2b van de Wet arbeid en zorg een zevende en achtste lid toegevoegd betreffende de samenloop van loonkostensubsidie als bedoeld in de Participatiewet en een uitkering vanwege het aanvullend geboorteverlof. Gevolg daarvan is dat bij inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel de wijziging van artikel I, onderdeel D, aanhef, niet meer klopt (er wordt dan een negende lid toegevoegd in plaats van een zevende lid) en een verwijzing in artikel I, onderdeel E, naar genoemd lid moet worden aangepast. Om die reden is hiervoor een samenloopbepaling opgenomen. Verder worden na inwerkingtreding van het wetsvoorstel uitvoering breed offensief ook ten aanzien van het ouderschapsverlof (artikel 1, onderdeel I) leden toegevoegd betreffende de samenloop van een recht op loonkostensubsidie als bedoeld in de Participatiewet en een uitkering vanwege ouderschapsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg.

## **ARTIKEL XIII. SAMENLOOP MET WETSVORSTEL WIJZIGING VAN DE WET FINANCIERING SOCIALE VERZEKERINGEN OM TE VOORZIEN IN DIFFERENTIATIE NAAR GROOTTE VAN WERKGEVER BIJ DE PREMIEHEFFING VOOR HET ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSFONDS EN OM DE SYSTEMATIEK VAN VOORTSCHRIJDEND CUMULATIEF REKENEN AAN TE PASSEN**

Met het bovengenoemde wetsvoorstel wordt artikel 36 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds) opnieuw vastgesteld. In het vierde lid van genoemd artikel zit een verwijzing naar onder andere artikel 4:2b van de Wet arbeid en zorg. Deze verwijzing moet na inwerkingtreding van genoemd worden aangepast. Dit gebeurt op overeenkomstige wijze als opgenomen in artikel VII, onderdeel A, van het onderhavige wetsvoorstel.

## **ARTIKEL XIV. EVALUATIE**

Het onderhavige wetsvoorstel zal binnen 5 jaar na inwerkingtreding worden geëvalueerd. Daarbij zal specifiek aandacht worden besteed aan de financiële aspecten van de wet en de mate waarin deze van invloed zijn op de opname van het ouderschapsverlof. De evaluatie zal naar beide kamers worden gezonden.

## **ARTIKEL XV. INWERKINGTREDING**

Artikel 20, eerste lid, van de richtlijn bepaalt dat de richtlijn uiterlijk op 2 augustus 2022 geïmplementeerd dient te zijn. Gelet daarop is de inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel beoogd met ingang van 2 augustus 2022. Artikel I, onderdeel G, dat betrekking heeft op de intrekking of wijziging van een melding inzake het aanvullend geboorteverlof treedt de dag na plaatsing van dit wetsvoorstel in het Staatsblad in werking (zie ook de artikelsgewijze toelichting op dit onderdeel).

De richtlijn, en daarmee onderhavig wetsvoorstel, kent onmiddellijke werking, waardoor de voorgestelde bepalingen eveneens van toepassing zijn op rechtsposities en verhoudingen die bij inwerkingtreding van dit

wetsvoorstel reeds bestaan. Dit impliceert onder meer dat een werknemer die bij inwerkingtreding van dit wetsvoorstel ouder is van een kind jonger dan 1 jaar en nog niet het volledige recht op ouderschapsverlof heeft benut, eveneens recht heeft op uitkering. Dit recht bestaat over een periode van ten hoogste negen gehele weken en voor zover de werknemer nog niet het maximale aantal weken ouderschapsverlof (van zesentwintig maal de arbeidsduur per week) genoten heeft en het kind nog geen 1 jaar is. Ter illustratie wordt op deze plaats het voorbeeld gegeven van een werknemer die op de datum van inwerkingtreding ouder is van een kind van 6 maanden en reeds 19 weken (wettelijk onbetaald) ouderschapsverlof genoten heeft. Deze werknemer kan in de periode van 6 maanden die daarop volgt (tot het kind 1 jaar is) nog 7 weken ouderschapsverlof opnemen en heeft gedurende die weken recht op een uitkering.

Tenslotte is hieronder een transponeringstabel opgenomen.

Bepaling EU-regeling	Bepaling in implementatieregeling of bestaande regeling: Toelichting indien niet geïmplementeerd of naar zijn aard geen implementatie behoeft	Omschrijving beleidsruimte	Toelichting op de keuze(n) bij de invulling van de beleidsruimte
Artikel 1	Behoeft naar zijn aard geen implementatie.		
Artikel 2	Artikel 1:1 Wet arbeid en zorg (hierna WAZO) en artikel 1, onderdelen a en b, Wet flexibel werken (hierna WFW). Artikelen 4:2b, zevende lid, en 6:3, zevende lid, van het wetsvoorstel.		
Artikel 3, eerste lid, onder a tot en met f	Behoeft geen implementatie.	Blijkens overweging 49 van de richtlijn hoeven de lidstaten het desbetreffende verlof dat wordt toegekend krachtens het nationale recht en dat wordt meegeteld voor de naleving van de richtlijn, geen andere naam te geven.	Nederland blijft de eerder gekozen benamingen in de WAZO en WFW van de verschillende verlofvormen hanteren.
Artikel 3, tweede lid, eerste zin	De eerste zin behoeft naar zijn aard geen implementatie.		
Artikel 3, tweede lid, tweede zin	Artikelen 4:2, eerste lid, 4:2a, 5:2 en 5:10 WAZO		

Bepaling EU-regeling	Bepaling in implementatieregeling of bestaande regeling: Toelichting indien niet geïmplementeerd of naar zijn aard geen implementatie behoeft	Omschrijving beleidsruimte	Toelichting op de keuze(n) bij de invulling van de beleidsruimte
Artikel 4, eerste lid	Artikelen 4:2, eerste lid, en 4:2a WAZO.	Lidstaten kunnen bepalen dat het vaderschapsverlof gedeeltelijk vóór dan wel volledig na de geboorte van het kind kan worden opgenomen, en of het verlof al dan niet op flexibele manieren kan worden opgenomen.	Nederland kiest er conform de bestaande wetgeving voor dat het vaderschapsverlof volledig na de geboorte van het kind dient te worden opgenomen.
Artikel 4, tweede lid	De bepaling behoeft geen implementatie.		
Artikel 4, derde lid	Artikelen 4:2, eerste lid, en 4:2a, eerste lid, WAZO.		
Artikel 5, eerste lid	Artikelen 6:1, 6:2 en 6:4 WAZO.		
Artikel 5, tweede lid	Artikel 6:1 WAZO.		
Artikel 5, derde lid	Artikel 6:5, eerste en tweede lid, WAZO. Artikel 6:8 WAZO van het wetsvoorstel.		
Artikel 5, vierde lid	De bepaling behoeft geen implementatie.	Dit artikellid biedt lidstaten de mogelijkheid het recht op ouder-schapsverlof afhankelijk te stellen van eerdere perioden van werk of een anciënniteits-vereiste van niet meer dan één jaar.	Nederland maakt geen gebruik van deze mogelijkheid, die vroeger wel heeft bestaan, maar met de Wet van 17 december 2014, houdende modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden (Stb. 2014, 565) is vervallen.
Artikel 5, vijfde lid	Artikel 6:5, derde lid, WAZO. Artikel 6:5, vijfde lid, WAZO van het wetsvoorstel.		
Artikel 5, zesde lid	Artikelen 6:5, eerste en tweede lid, en 6:6 WAZO. Artikel 6:5, vijfde lid, WAZO van het wetsvoorstel.		
Artikel 5, zevende lid	Artikel 6:5, derde lid, WAZO.		
Artikel 5, achtste lid	De bepaling behoeft geen implementatie.	Dit artikellid biedt lidstaten de ruimte om de voorwaarden voor en de nadere regelingen voor de toepassing van ouderschapsverlof aan te passen aan de behoeften van adoptieouders, ouders met een handicap en ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte.	Nederland maakt van deze bevoegdheid geen gebruik. Nederland is van mening dat de algemene regeling voldoet. Een nadere regeling zou het stelsel ook complexer maken.

Bepaling EU-regeling	Bepaling in implementatieregeling of bestaande regeling: Toelichting indien niet geïmplementeerd of naar zijn aard geen implementatie behoeft	Omschrijving beleidsruimte	Toelichting op de keuze(n) bij de invulling van de beleidsruimte
Artikel 6, eerste lid	Artikelen 5:1 tot en met 5:16 WAZO. Artikel 5:16 WAZO van het wetsvoorstel.	Dit artikellid biedt lidstaten de mogelijkheid om nadere bijzonderheden betreffende het toepassingsgebied en de voorwaarden van zorgverlof vast te stellen.	Nederland maakt hier geen gebruik van. In hoofdstuk 5 WAZO zijn reeds nadere bijzonderheden betreffende het toepassingsgebied en de voorwaarden van zorgverlof opgenomen.
Artikel 6, tweede lid	De bepaling behoeft geen implementatie.	Dit artikellid biedt lidstaten de mogelijkheid het zorgverlof toe te kennen voor een andere referentieperiode dan een jaar, op basis van de persoon die zorg of steun nodig heeft, of per geval.	Nederland maakt hier geen gebruik van. Nederland is van mening dat de algemene regeling voldoet. Een nadere regeling zou het stelsel ook complexer maken.
Artikel 7 Artikel 8, eerste en tweede lid	Artikel 4:1 WAZO. Artikelen 4:2, eerste lid, 4:2b en 4:2c WAZO.	Artikel 8, tweede lid, van de richtlijn biedt lidstaten de mogelijkheid om het recht op een betaling of uitkering afhankelijk te stellen van perioden van eerder werk van ten hoogste zes maanden, onmiddellijk vóór de verwachte geboortedatum.	Nederland maakt hier geen gebruik van.
Artikel 8, eerste en derde lid	Artikelen 6:3 en 6:3a van het wetsvoorstel.		
Artikel 9, eerste lid	Artikel 2, eerste tot en met derde lid, WFW. Artikel II, onderdelen A en B, van het wetsvoorstel (de artikelen 2 en 2a van de WFW).		
Artikel 9, tweede lid	Artikel 2, vierde tot en met veertiende lid, WFW.		
Artikel 9, derde lid	Artikel II, onderdeel A, van het wetsvoorstel (artikel 2, vijftiende en zestiende lid, van de WFW) en artikel IV van het wetsvoorstel.		
Artikel 9, vierde lid	Artikel 2, eerste lid, WFW).		



Bepaling EU-regeling	Bepaling in implementatieregeling of bestaande regeling: Toelichting indien niet geïmplementeerd of naar zijn aard geen implementatie behoeft	Omschrijving beleidsruimte	Toelichting op de keuze(n) bij de invulling van de beleidsruimte
Artikel 10, eerste lid en tweede lid	Artikel I, onderdeel A (artikelen 1:6 en 1:7 WAZO) en artikel II, onderdeel C (artikel 3a WFW) van het wetsvoorstel.		
Artikel 10, derde lid	Wordt nader geregeld in het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheids-wetten, het Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden werknemers-verzekeringen 1990, het Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen 1999, het Dagloonbesluit werknemers-verzekeringen en het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965. M.b.t. pensioen geldt artikel 10a, eerste lid, onderdeel a, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965.		
Artikel 11	Artikel I, onderdeel A (artikelen 1:6 en 1:7 WAZO) en artikel II, onderdeel C (artikel 3a WFW) van het wetsvoorstel.		
Artikel 12, eerste lid	Artikel 7:670, lid 7, BW en artikel 3 WFW.		
Artikel 12, tweede en derde lid	Artikelen 7:669, lid 7, 7:670, lid 7, 7:676, lid 2, en 7:677, lid 1, BW		
Artikel 12, vierde lid	Deze bepaling behoeft geen implementatie.	Dit lid biedt lidstaten de mogelijkheid om voor de werknemers gunstigere regels in te voeren dan artikel 12, derde lid, van de richtlijn.	Nederland maakt hier geen gebruik van. Nederland
Artikel 12, vijfde lid	Deze bepaling behoeft geen implementatie.	Dit lid bepaalt dat lidstaten niet verplicht zijn artikel 12, derde lid, van de richtlijn toe te passen in procedures waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.	Nederland maakt hier geen gebruik van. Nederland is van mening dat de algemene regeling voldoet. Een nadere regeling zou het stelsel ook complexer maken.

Bepaling EU-regeling	Bepaling in implementatieregeling of bestaande regeling: Toelichting indien niet geïmplementeerd of naar zijn aard geen implementatie behoeft	Omschrijving beleidsruimte	Toelichting op de keuze(n) bij de invulling van de beleidsruimte
Artikel 12, zesde lid	Deze bepaling behoeft geen implementatie.	Dit lid biedt de lidstaten de mogelijkheid om te bepalen dat artikel 12, derde lid, van de richtlijn van toepassing is op strafrechtelijke procedures.	Nederland maakt hier geen gebruik van.
Artikel 13	Deze bepaling behoeft geen implementatie. De Wet arbeid en zorg en de Wet flexibel werken worden civielrechtelijk gehandhaafd.		
Artikel 14	Artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden. Artikel I, onderdeel A (artikelen 1:6 en 1:7 WAZO) en artikel II, onderdeel C (artikel 3a WFW) van het wetsvoorstel.		
Artikel 15	Artikelen 8:1a WAZO en 3a WFW van het wetsvoorstel.		
Artikel 16, eerste lid	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.	Deze bepaling biedt lidstaten de mogelijkheid bepalingen in te voeren of te handhaven die voor de werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van de richtlijn.	Nederland maakt hier op verschillende punten gebruik van. Zo is de duur van het vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof op grond van de Wet arbeid en zorg langer dan de richtlijn voorschrijft en wordt het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof en het kortdurend zorgverlof op grond van de Wet arbeid en zorg (gedeeltelijk) betaald.
Artikel 16, tweede lid	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.		
Artikel 17	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.		
Artikel 18	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.		
Artikel 19, eerste lid	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.		

Bepaling EU-regeling	Bepaling in implementatieregeling of bestaande regeling: Toelichting indien niet geïmplementeerd of naar zijn aard geen implementatie behoeft	Omschrijving beleidsruimte	Toelichting op de keuze(n) bij de invulling van de beleidsruimte
Artikel 19, tweede lid	De bepaling behoeft geen implementatie.	Deze bepaling biedt lidstaten de mogelijkheid te bepalen dat perioden of afzonderlijke cumulatieve perioden van ouderschapsverlof die krachtens Richtlijn 2010/18/EU vóór 2 augustus 2022 zijn opgenomen of overgedragen, in mindering worden gebracht op het recht op ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 5 van de richtlijn.	Nederland maakt hier gebruik van. Aangezien het ouderschapsverlof reeds in de Wet arbeid en zorg geregeld is, worden perioden van ouderschapsverlof die voor inwerkingtreding van het wetsvoorstel door een werknemer zijn genoten, automatisch in mindering gebracht op het resterende recht op ouderschapsverlof dat de werknemer bij inwerkingtreding van het wetsvoorstel heeft.
Artikel 20, eerste, en derde tot en met vijfde lid	De bepalingen behoeven naar hun aard geen implementatie.		
Artikel 20, tweede lid	De bepaling behoeft geen implementatie.	Dit lid biedt lidstaten de mogelijkheid om, in afwijking van de overige bepalingen in de richtlijn, uiterlijk op 2 augustus 2024 te voldoen aan de bepaling omtrent de betaling of uitkering die overeenkomt met de laatste twee weken van het ouderschapsverlof.	Nederland maakt hier geen gebruik van.

Bepaling EU-regeling	Bepaling in implementatieregeling of bestaande regeling: Toelichting indien niet geïmplementeerd of naar zijn aard geen implementatie behoeft	Omschrijving beleidsruimte	Toelichting op de keuze(n) bij de invulling van de beleidsruimte
Artikel 20, zesde lid	De bepaling behoeft geen implementatie	Dit lid biedt lidstaten de mogelijkheid om rekening te houden met elke periode van, en elke betaling of vergoeding met betrekking tot, verlof om gezinsredenen, die op nationaal niveau ter beschikking staan, die boven de minimumnormen van deze richtlijn of Richtlijn 92/85/EEG uitgaan, op voorwaarde dat aan de minimumvereisten voor dergelijk verlof wordt voldaan en het algemene beschermingsniveau van de werknemers op de onder deze richtlijnen vallende gebieden niet wordt verlaagd.	Nederland maakt hier geen gebruik van.
Artikel 20, zevende lid	De bepaling behoeft geen implementatie,	Dit lid biedt lidstaten de mogelijkheid om, indien zij zorgen voor een betaling of uitkering van ten minste 65% van het nettoloon van de werknemer, waarvoor een plafond kan gelden, gedurende ten minste zes maanden ouderschapsverlof voor elke ouder, te besluiten een dergelijk systeem te handhaven in plaats van te voorzien in de betaling of uitkering als bedoeld in artikel 8, lid 2.	Nederland maakt hier geen gebruik van.

Bepaling EU-regeling	Bepaling in implementatieregeling of bestaande regeling: Toelichting indien niet geïmplementeerd of naar zijn aard geen implementatie behoeft	Omschrijving beleidsruimte	Toelichting op de keuze(n) bij de invulling van de beleidsruimte
Artikel 20, achtste lid	De bepaling behoeft geen implementatie.	Dit lid biedt lidstaten de mogelijkheid om de sociale partners, indien deze daarom gezamenlijk verzoeken, te belasten met de uitvoering van de richtlijn, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in het kader van de richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.	Nederland maakt hier geen gebruik van.
Artikel 21	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.		
Artikel 22	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.		

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees