

Vergaderjaar 2010–2011

32 465

Het afschaffen van de beperkte opbouw van minimum vakantierechten tijdens ziekte, de invoering van een vervaltermijn voor de minimum vakantiedagen en de aanpassing van enige andere artikelen in de regeling voor vakantie en verlof in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

B

VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID¹

Vastgesteld 15 februari 2011

Het voorbereidend onderzoek heeft de commissie aanleiding gegeven tot het maken van de volgende opmerkingen en het stellen van de volgende vragen.

Inleiding

De fractieleden van het **CDA** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. De leden vinden de gelijkschakeling van vakantie-rechten voor werknemers bij ziekte een goede zaak. Echter de aanvullende maatregelen nopen hen tot een aantal vragen.

De leden van de **VVD**-fractie hebben met instemming kennis genomen van het onderhavige wetsvoorstel en willen van de gelegenheid gebruik maken de regering nog enkele vragen te stellen.

De leden van de **PvdA**-fractie zijn verheugd dat het stelsel van toekenning van vakantierechten na de komst van dit wetsvoorstel in overeenstemming is met de Europese regelgeving. In dat opzicht kan het wetsvoorstel op hun steun rekenen. Echter, de leden hebben nog enkele vragen bij dit wetsvoorstel.

De fractieleden van de **SP** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. De leden vragen aandacht voor de kritiekpunten van de vakcentrales weergegeven in de brief d.d. 4 januari 2011.

Het lid van de **OSF**-fractie heeft met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Het lid zou graag een vraag stellen met betrekking tot de inwerkingtreding van het wetsvoorstel. Deze fractie sluit zich aan bij de vraag van de leden van de **VVD**-fractie op dit punt.

De leden van de fracties van het **CDA**, de **PvdA** en de **SP** verzoeken de regering in haar beantwoording het schrijven van de vakcentrales FNV, CNV en MHP d.d. 4 januari 2011² aan de leden van de vaste commissie

¹ Samenstelling:

Van den Berg (SGP), Swenker (VVD), Terpstra (CDA), vicevoorzitter, Vedder-Wubben (CDA), Biermans (VVD), Kneppers-Heijner (VVD), Van Driel (PvdA), voorzitter, Meulenbelt (SP), Ten Hoeve (OSF), Westerveld (PvdA), Leijnse (PvdA), Staal (D66), Thissen (GroenLinks), Russell (CDA), Goyert (CDA), Huijbregts-Schiedon (VVD), Elzinga (SP), Quik-Schuijt (SP), Kuiper (CU), Lagerwerf-Vergunst (CU), Strik (GL), Koffeman (PvdD), Yildirim (Fractie-Yildirim) en Flierman (CDA).

² Ter inzage gelegd onder griffienummer 147754.

Sociale Zaken en Werkgelegenheid mee te nemen en te reageren op de aangevoerde kritiekpunten.

Doel van het wetsvoorstel

De leden van de **PvdA**-fractie stellen vast dat de regering de opdracht van de Europese rechter om de rechten van zieke werknemers uit te breiden aangrijpt om deze langs een andere kant weer in te perken. Deze methode roept bij hen een vraag op naar het kostenplaatje voor werkgevers met en zonder deze inperkende maatregel. Kan de regering inzicht geven in de vraag wat het werkgevers kost indien wordt volstaan met het «Europa-proof maken van het stelsel?» Tegen welke meerkosten kijken werkgevers in dat geval aan, individueel en meer macro?

Verder heeft de regering berekend, zo begrijpen de leden van de PvdA-fractie, dat de maatregelen in gezamenlijkheid voor werkgevers kostenneutraal zullen uitwerken. Zien deze leden dat juist? Zo ja, hoe is dit berekend?

Opnemen van vakantie bij ziekte en re-integratie

Uit de nota n.a.v. het verslag (p. 6) leiden de leden van de **PvdA**-fractie af dat het verval van vakantiedagen aan de orde is in die situatie waarin de werknemer in staat is vakantie op te nemen en daar om hem moverende redenen vanaf zien, en dat dit verval uitblijft als hij daartoe niet in staat is. Dit «in staat zijn» wordt vervolgens afgeleid van de omstandigheid dat aan de werknemer re-integratieverplichtingen zijn opgelegd. Is dit «opleggen van re-integratieverplichtingen» een activiteit van de werkgever, c.q. dienst/Arbodienst of van het UWV? Wat wordt onder het opleggen van re-integratieverplichtingen volstaan? Valt daaronder bijvoorbeeld ook het gaan meewerken aan het opstellen en bijwerken van het re-integratieplan? Zo ja, ontstaat voor de werknemer die zich nog niet hersteld acht dan niet een duivels dilemma? Immers, het niet loyaal meewerken aan het re-integratieplan kan arbeidsrechtelijke sancties opleveren, maar door wel mee te werken geeft hij aan in staat te zijn vakantie op te nemen en zet hij daarmee de vervaltermijn van zes maanden in werking. Hoe ziet de minister dit?

Het stelsel voorziet in een verval van rechten 6 maanden na het opbouwjaar. Wil dat zeggen dat een werknemer die na een langdurige ziekte aan het einde van een kalenderjaar re-integratieactiviteiten gaat ondernemen, deze vakantiedagen per se nog voor 1 juli van het volgende jaar moet opmaken, omdat hij anders opgebouwde vakantiedagen verliest? Zo ja, wil dat dan weer zeggen dat de werknemer, om weer «bij» te zijn met de aan hem toegekende rechten, het hele vakantietegoed over één jaar maar beter in de tweede helft van dit volgende jaar kan opnemen? Indien dit alles de consequentie van de kortere vervaltermijn is, bijt het systeem dat werknemers wil stimuleren hun minimumvakantiedagen op te nemen daarmee niet in de staart van het streven naar re-integratiebevordering?

Is het aanvangsmoment voor deze vervaltermijn niet te onbepaald, zowel naar inhoud als daardoor naar het moment waarop dit aan de orde is? Zo ja, moet van de werkgever dan niet enigerlei activiteit verwacht worden in de richting van de werknemer om hem van de aanvang van deze periode in kennis te stellen? Welke weg dient de werknemer te bewandelen als hij het niet eens is met de opvatting van de werkgever/ARBO-dienst dat hij kan meewerken aan re-integratie en dus ook in staat is met vakantie te gaan?

De leden van deze fractie vragen wat rechtens is, indien een werknemer in november van enig kalenderjaar na één jaar ziekte gaat meewerken aan

re-integratie, een vakantietegoed heeft van vier weken uit het wettelijke en twee weken uit het bovenwettelijke tegoed en in dit jaar nog twee weken vakantie opneemt. Neemt hij in dat geval twee weken mee uit het wettelijke tegoed en twee uit het bovenwettelijke tegoed, of wordt hij geacht eerst het bovenwettelijke tegoed aan te spreken?

Is de regering het eens dat vanwege de recuperatiedoelstelling eerst de wettelijke dagen moeten worden opgenomen en daarna pas de bovenwettelijke? Dit vragen de leden van de **VVD**-fractie aan de regering. De leden stellen dat dit voor de werknemer voordelig is. Immers de wettelijke vakantiedagen kennen straks een vervaltermijn van een half jaar, de bovenwettelijke een verjaringstermijn van 5 jaar. Dit betekent dus ook dat duidelijk moet zijn welke dagen de werknemer heeft opgenomen, wettelijke of bovenwettelijke. Dit betekent een deugdelijke, gescheiden administratie. De regering wordt verzocht hierop een reactie te geven.

Vervaltermijn opgebouwde vakantiedagen

De leden van de **CDA**-fractie vragen de regering op de volgende vragen inzake de vervaltermijn in te gaan.

Waarop baseert de regering de mening dat door de verjaringstermijn sterk te verlagen deze maatregel de veiligheid en gezondheid van de werknemers bevordert?

In de memorie van toelichting¹ stelt de regering dat in 2001 de verjaringstermijn is verlengd van 2 naar 5 jaar om de mogelijkheid van verlofsparen te verruimen. Nadien zijn diverse andere maatregelen getroffen om arbeid en zorg beter combineerbaar te maken, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, levensloopregeling etc. waardoor verlofsparen niet meer nodig zou zijn. Deze leden vragen daarom de regering aan te geven wat het voordeel van deze regelingen is ten opzichte van het verlofsparen? Immers, het is bekend dat werknemers met een bescheiden inkomen de kosten voor deze regelingen moeilijk kunnen opbrengen.

Verder wijzen de leden van de **CDA**-fractie op het gegeven dat de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt sterk is toegenomen, waardoor de afstemming tussen arbeid en zorgtaken ingewikkelder is geworden en vaak vraagt om maatwerk en een flexibele inzet van vrije dagen. Goed overleg tussen werkgever en werknemer leiden veelal tot een bevredigende oplossing. De leden vragen waarom daarvoor niet gekozen is. Kan de regering aangeven welke visie op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt-verhoudingen, ten grondslag ligt aan deze maatregel?

De leden van de **PvdA**-fractie vragen de regering een nadere toelichting te geven aangaande het antwoord in de Nota naar aanleiding van het verslag² (p. 8) op de vraag van de Tweede Kamerfractie van de PvdA over de opbouw van vakantiedagen. Dit antwoord luidt dat de werknemer aan het begin van het kalenderjaar de beschikking krijgt over de vakantiedagen voor het gehele jaar en daardoor gedurende het gehele opbouwjaar en de vervaltermijn zijn minimum vakantie kan opnemen. Hoe verhoudt de kwalificatie «aan het begin van het jaar de beschikking krijgen over de vakantiedagen voor het gehele jaar» zich met de term «opbouw»? Is het, anders dan in de Nota naar aanleiding van het Verslag wordt gesuggereerd, in de praktijk niet zo dat de werknemer bij beëindiging van de arbeidsrelatie de niet genoten vakantiedagen krijgt uitbetaald die zijn opgebouwd, niet over het gehele kalenderjaar maar over dat deel van het jaar dat hij in dienst is geweest? Dit zo zijnde, heeft het FNV (en hebben de leden van de PvdA fractie in de Tweede Kamer) dan niet een punt met de stelling dat een vervaltermijn die loopt tot zes maanden na het begin van

¹ Kamerstuk II 2009–2010, 32 465, nr. 3.

² Kamerstuk II 2010–2011, 32 465, nr. 6

een kalenderjaar de facto korter is voor vakantiedagen die zijn opgebouwd in het laatste kwartaal van dit jaar dan die uit het eerste kwartaal?

Uitzonderingen op de toepasselijkheid van de vervaltermijn

De leden van de **VVD**-fractie wijzen erop dat niet opgenomen wettelijke dagen straks een half jaar na het jaar waarin ze zijn opgebouwd vervallen. Dit is alleen niet het geval als de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest het volledig aantal minimum vakantiedagen op te nemen. Volgens uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen mogen minimum vakantiedagen vervallen mits de werknemer daadwerkelijk in de gelegenheid is geweest minimum vakantie op te nemen. Redelijkerwijs is iets anders dan daadwerkelijk niet opnemen. Wat moet onder redelijkerwijs worden verstaan? Kan de regering voorbeelden noemen anders dan bij zieke werknemers?

De leden van de fracties van de **PvdA** en **SP** hebben ook vragen bij het begrip «redelijkerwijs» in artikel 7:640a BW van het wetsvoorstel. De leden van beide fracties verwijzen naar de kritiek genoemd in de brief van de drie vakcentrales over dit begrip. De brief stelt dat volgens het Europese Hof de minimumvakantiedagen mogen vervallen mits de werknemer daadwerkelijk in de gelegenheid is (geweest) de minimumvakantie op te nemen. Het begrip «redelijkerwijs» in artikel 7:640a BW van het wetsvoorstel sluit hier niet op aan en wordt door de regering ook nog eens zeer beperkt uitgelegd waardoor er aan werknemers minimumvakantierechten onthouden worden. Daarmee is het recht van werknemers om minimale vakantie te genieten onvoldoende geborgd in de Nederlandse wetgeving. De leden van deze fracties vragen zich af of het niet zo is dat de passage «daadwerkelijk in de gelegenheid zijn geweest» (formulering van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen) een bewijslast van de werkgever impliceert en de formulering «redelijkerwijs niet in staat geweest zijn» een bewijslast van de werknemer?

Overgangsrecht

De leden van de **PvdA**-fractie hebben een vraag over de keuze die in dit wetsvoorstel wordt gemaakt voor het overgangsregiem. Naar zij hebben begrepen heeft de rechter in lopende procedures de vorderingen van werknemers die verder gaan dan de wettelijke regeling maar conform de uitleg van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen zijn, afgewezen onder de overweging dat het nu eerst aan de wetgever is om te spreken. Dat spreken doet de regering nu met het onderhavige wetsvoorstel, maar hierin worden alle regelingen en praktijken van werkgevers die in strijd zijn met de EG-regeling gesauveerd. Zien deze leden dat juist? Zo ja, welke rechtvaardiging heeft de regering voor deze beleidskeus?

Inwerkingtreding

De leden van de fracties van de **VVD** en **OSF** hebben een vraag inzake de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel. In de Nota naar aanleiding van het verslag heeft de regering te kennen gegeven dat de nieuwe wetgeving zo mogelijk op 1 april 2011 in werking treedt. Volgens werkgevers levert het uitvoeringstechnisch problemen op om in één kalenderjaar twee systemen te hanteren en bezorgt hen dit onnodig administratieve lasten. Is de minister bereid om het wetsvoorstel per 1 januari 2012 in werking te laten treden?

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid zien de antwoorden van de regering met belangstelling tegemoet.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van Driel

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van Dooren