



# Het combineren van Arbeid en Zorg

**De Wet Arbeid en Zorg en de Wet Aanpassing Arbeidsduur in  
kaart voor de behandelaars van FNV Bondgenoten**

|                   |                                 |
|-------------------|---------------------------------|
| Auteur:           | Anouk van Hooijdonk             |
| Studentennummer:  | 9953001                         |
| Opleiding:        | Hbo Rechten                     |
| Afstudeerperiode: | 4 februari – 2 juni 2008        |
| Stagebedrijf:     | FNV Bondgenoten                 |
| Afstudeermentor:  | Shirley von Kriegenbergh-Lejuez |
| Afstudeerdocent:  | A. van Dooren                   |
| Datum:            | 26 mei 2008                     |

# Het combineren van Arbeid en Zorg

**De Wet Arbeid en Zorg en de Wet Aanpassing Arbeidsduur in  
kaart voor de behandelaars van FNV Bondgenoten**

|                   |                                 |
|-------------------|---------------------------------|
| Auteur:           | Anouk van Hooijdonk             |
| Studentennummer:  | 9953001                         |
| Opleiding:        | Hbo Rechten                     |
| Afstudeerperiode: | 4 februari – 2 juni 2008        |
| Stagebedrijf:     | FNV Bondgenoten                 |
| Afstudeermentor:  | Shirley von Kriegenbergh-Lejuez |
| Afstudeerdocent:  | A. van Dooren                   |
| Datum:            | 26 mei 2008                     |

## **Voorwoord**

Voor u ligt mijn scriptie die ik in de periode van 4 februari tot en met 2 juni 2008 voor mijn afstuderen heb geschreven in opdracht van FNV Bondgenoten.

In het vierde jaar behoort een student een minor en een afrondende stage te volgen. Gezien mijn interesse in het 'sociale recht' heb ik de minor Juridisch Advies gevolgd. Deze minor is praktijkgericht en is samengesteld door Stichting Achmea Rechtsbijstand, het Juridisch Loket en FNV Bondgenoten. In de eerste les werd ons gevraagd wie er graag bij FNV Bondgenoten stage zou willen gaan lopen en een enkeling stak zijn vinger op. Ik was daar niet bij. Gedurende mijn minor kreeg ik toch steeds meer interesse in de vakbond en vooral na de meeloopdag op het regiokantoor Rotterdam zag ik in dat het een leuke afstudeerplaats zou kunnen zijn. Ik heb direct contact opgenomen en na mijn sollicitatiegesprek kreeg ik al snel te horen dat ik mocht komen afstuderen.

Het onderzoek over de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Aanpassing Arbeidsduur is in opdracht van het kennisjuristenteam van FNV Bondgenoten uitgevoerd. Mijn begeleidster Shirley von Kriegebergh-Lejuez wil ik hartelijk danken voor haar begeleiding, haar kijk op mijn scriptie en alles wat ik over de vakbond en op het gebied van het arbeids- en sociaalrecht van haar heb mogen leren. Ook wil ik Petra van 't Hof bedanken voor de leuke uitstapjes die zij geregeld heeft om een betere kijk op de bond te krijgen. Voor de interviews wil ik Kees Buitelaar, Martha Kremers – de Col, Ivo Ouwehand, Bianca Palazzi, Marion Rietveld, Ingrid Scheele en John van Vliet bedanken. Hiernaast wil ik mijn begeleiders van de Juridische Hogeschool Avans-Fontys, de heer Ad van Dooren en John Lousberg, bedanken voor hun begeleiding. Als laatste gaat mijn dank uit naar Jos Verbraaken voor het tekenen van een passende illustratie voor mijn voorpagina.

Ik heb niet alleen veel geleerd met betrekking tot mijn scriptie en stage, maar ik heb ook een hele andere kijk gekeken op de vakbond. Het was een fijne en leerzame tijd en ik hoop dat FNV Bondgenoten veel gebruik zal maken van de Best Practicen.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Anouk van Hooijdonk  
Juni 2008

# ***Inhoudsopgave***

## **Voorwoord**

## **Inhoudsopgave**

|                                                                  |         |
|------------------------------------------------------------------|---------|
| <b>Samenvatting</b>                                              | Blz. 8  |
| <b>1 Inleiding</b>                                               | Blz. 9  |
| 1.1 Achtergrond                                                  | Blz. 9  |
| 1.2 Aanleiding                                                   | Blz. 9  |
| 1.3 Probleembeschrijving                                         | Blz. 9  |
| 1.4 Doel- en vraagstelling                                       | Blz. 10 |
| 1.5 Deelvragen                                                   | Blz. 10 |
| 1.6 Methodiek                                                    | Blz. 10 |
| 1.7 Leeswijzer                                                   | Blz. 11 |
| <b>2 Wet Arbeid en Zorg</b>                                      | Blz. 12 |
| 2.1 Ontwikkelingen op het gebied van arbeid en zorg              | Blz. 12 |
| 2.2 De Wet Arbeid en Zorg binnen het Nederlands rechtssysteem    | Blz. 14 |
| 2.3 De werkingssfeer van de Wet Arbeid en Zorg                   | Blz. 14 |
| 2.4 Zwangerschaps- en bevallingsverlof                           | Blz. 14 |
| 2.4.1 Het verlof                                                 | Blz. 15 |
| 2.4.2 De regeling                                                | Blz. 15 |
| 2.4.3 Melding zwangerschap                                       | Blz. 15 |
| 2.4.4 Duur zwangerschapsverlof                                   | Blz. 15 |
| 2.4.5 De uitkering                                               | Blz. 16 |
| 2.4.6 Overgang zwangerschaps- en bevallingsverlof                | Blz. 17 |
| 2.4.7 Melding bevalling                                          | Blz. 17 |
| 2.4.8 Duur bevallingsverlof                                      | Blz. 17 |
| 2.4.9 Einde bevallingsverlof                                     | Blz. 17 |
| 2.4.10 Nadere bepalingen over zwangerschaps- en bevallingsverlof | Blz. 18 |
| 2.5 Adoptieverlof                                                | Blz. 21 |
| 2.5.1 Het verlof                                                 | Blz. 21 |
| 2.5.2 De regeling                                                | Blz. 21 |
| 2.5.3 Melding adoptie                                            | Blz. 21 |
| 2.5.4 Duur adoptieverlof                                         | Blz. 22 |
| 2.5.5 De uitkering                                               | Blz. 22 |
| 2.5.6 Nadere bepalingen over het adoptieverlof                   | Blz. 22 |
| 2.6 Pleegzorgverlof                                              | Blz. 23 |
| 2.6.1 Het verlof                                                 | Blz. 23 |
| 2.6.2 De regeling                                                | Blz. 23 |
| 2.6.3 Voorwaarden pleegzorgverlof                                | Blz. 23 |
| 2.6.4 Melding pleegzorgverlof                                    | Blz. 23 |
| 2.6.5 Duur pleegzorgverlof                                       | Blz. 23 |

|                                                                        |         |
|------------------------------------------------------------------------|---------|
| 2.6.6 De uitkering                                                     | Blz. 24 |
| 2.6.7 Nadere bepalingen over pleegzorgverlof                           | Blz. 24 |
| 2.7 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof                          | Blz. 24 |
| 2.7.1 Het verlof                                                       | Blz. 24 |
| 2.7.2 De regeling                                                      | Blz. 25 |
| 2.7.3 Omstandigheden calamiteiten- en ander kort verzuimverlof         | Blz. 25 |
| 2.7.3.1 Bijzondere persoonlijke omstandigheden                         | Blz. 25 |
| 2.7.3.2 Wettelijke verplichting                                        | Blz. 26 |
| 2.7.3.3 Actief kiesrecht                                               | Blz. 26 |
| 2.7.4 Melding calamiteiten- en ander kort verzuimverlof                | Blz. 26 |
| 2.7.5 Duur calamiteiten- en ander kort verzuimverlof                   | Blz. 26 |
| 2.7.6 Loon                                                             | Blz. 26 |
| 2.7.7 Nadere bepalingen over calamiteiten- en ander kort verzuimverlof | Blz. 26 |
| 2.8 Kortdurend zorgverlof                                              | Blz. 27 |
| 2.8.1 Het verlof                                                       | Blz. 27 |
| 2.8.2 De regeling                                                      | Blz. 27 |
| 2.8.3 Voorwaarden kortdurend zorgverlof                                | Blz. 28 |
| 2.8.4 Melding kortdurend zorgverlof                                    | Blz. 28 |
| 2.8.5 Zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang                             | Blz. 28 |
| 2.8.6 Duur kortdurend zorgverlof                                       | Blz. 29 |
| 2.8.7 Loon                                                             | Blz. 29 |
| 2.8.8 Nadere bepalingen over kortdurend zorgverlof                     | Blz. 29 |
| 2.9 Langdurend zorgverlof                                              | Blz. 29 |
| 2.9.1 Het verlof                                                       | Blz. 30 |
| 2.9.2 De regeling                                                      | Blz. 30 |
| 2.9.3 Verzoek langdurend zorgverlof                                    | Blz. 30 |
| 2.9.4 Beslissing werkgever op verzoek                                  | Blz. 30 |
| 2.9.5 Zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang                             | Blz. 30 |
| 2.9.6 Overleg bij mogelijke afwijzing verzoek                          | Blz. 31 |
| 2.9.7 Duur langdurend zorgverlof                                       | Blz. 31 |
| 2.9.8 Loon                                                             | Blz. 31 |
| 2.9.9 Nadere bepalingen over langdurend zorgverlof                     | Blz. 31 |
| 2.10 Ouderschapsverlof                                                 | Blz. 32 |
| 2.10.1 Het verlof                                                      | Blz. 32 |
| 2.10.2 De regeling                                                     | Blz. 32 |
| 2.10.3 Voorwaarden ouderschapsverlof                                   | Blz. 32 |
| 2.10.4 Verzoek ouderschapsverlof                                       | Blz. 33 |
| 2.10.5 Beslissing werkgever op verzoek                                 | Blz. 33 |
| 2.10.6 Zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang                            | Blz. 33 |
| 2.10.7 Duur ouderschapsverlof                                          | Blz. 34 |
| 2.10.8 Loon                                                            | Blz. 35 |
| 2.10.9 Nadere bepalingen over ouderschapsverlof                        | Blz. 35 |

|                                                                                  |         |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 2.11 Levensloopregeling                                                          | Blz. 37 |
| 2.11.1 De regeling                                                               | Blz. 37 |
| 2.11.2 Verlofvormen                                                              | Blz. 37 |
| 2.11.3 Sparen                                                                    | Blz. 37 |
| 2.11.4 Maximum sparen                                                            | Blz. 37 |
| 2.11.5 Schriftelijk vastleggen                                                   | Blz. 37 |
| 2.11.6 Premies werknemersverzekeringen                                           | Blz. 38 |
| 2.11.7 Financiering verlofdagen                                                  | Blz. 38 |
| 2.11.8 Einde dienstverband                                                       | Blz. 38 |
| <b>3 Wet Aanpassing Arbeidsduur</b>                                              | Blz. 39 |
| 3.1 Ontwikkelingen op het gebied van aanpassing van de arbeidsduur               | Blz. 39 |
| 3.2 De Wet Aanpassing Arbeidsduur binnen het Nederlandse rechtstelsel            | Blz. 41 |
| 3.3 De werkingssfeer van de Wet Aanpassing Arbeidsduur                           | Blz. 41 |
| 3.4 Het verzoek tot vermindering/vermeerdering van de arbeidsduur                | Blz. 41 |
| 3.4.1 Afwijkende regelingen bij de vermeerdering van de arbeidsduur              | Blz. 42 |
| 3.4.2 De voorwaarden voor de werknemer                                           | Blz. 42 |
| 3.4.3 Indienen verzoek                                                           | Blz. 44 |
| 3.4.4 Overleg tussen werkgever en werknemer                                      | Blz. 46 |
| 3.4.5 Het verzoek inwilligen of afwijzen                                         | Blz. 46 |
| 3.4.6 Zwaarwegende belangen vermindering                                         | Blz. 47 |
| 3.4.6.1 Bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren              | Blz. 48 |
| 3.4.6.2 Veiligheid                                                               | Blz. 50 |
| 3.4.6.3 Roostertechnische aard                                                   | Blz. 50 |
| 3.4.6.4 Overige                                                                  | Blz. 51 |
| 3.4.7 Zwaarwegende belangen vermeerdering                                        | Blz. 52 |
| 3.4.7.1 Financiële of organisatorische aard                                      | Blz. 52 |
| 3.4.7.2 Wegens het niet voor handen zijn van voldoende werk                      | Blz. 52 |
| 3.4.7.3 De vastgestelde formatieruimte of personeelsbezetting is niet toereikend | Blz. 52 |
| 3.4.8 Redelijkheid en billijkheid bij spreiding van de uren                      | Blz. 52 |
| 3.4.9 De beslissing van de werkgever                                             | Blz. 53 |
| 3.4.10 Inwilliging van het verzoek                                               | Blz. 54 |
| 3.4.11 Afwijzing van het verzoek                                                 | Blz. 54 |
| 3.4.12 Behandeling kwestie/zaak afwijzing verzoek                                | Blz. 54 |
| 3.4.13 Bevoegde rechter                                                          | Blz. 54 |
| 3.4.14 Ontslag naar aanleiding verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur         | Blz. 55 |
| <b>4 Conclusies</b>                                                              | Blz. 56 |
| <b>5 Aanbevelingen</b>                                                           | Blz. 57 |
| <b>Literatuurlijst</b>                                                           | Blz. 59 |

**Bijlagen:**

- Bijlage 1: Wat is een Best Practice?
- Bijlage 2: Resultaten interviews Wazo
- Bijlage 3: Jurisprudentieoverzicht Wazo
- Bijlage 4: Artikel BN de Stem *'Papa-verlof is in opmars; tien dagen vrij'*
- Bijlage 5: Resultaten interviews WAA
- Bijlage 6: Jurisprudentieoverzicht WAA
- Bijlage 7: Presentatie Wazo
- Bijlage 8: Presentatie WAA

## ***Samenvatting***

### ***Het doel***

Het doel van het onderzoek is om op 2 juni 2008 een Best Practice ter beschikking te stellen over de Wet Arbeid en Zorg en over de Wet Aanpassing Arbeidsduur, waarin voor alle behandelaars van FNV Bondgenoten recente, praktische en relevante informatie staat welke van belang is voor het uitoefenen van individuele belangenbehartiging.

### ***De Wet Arbeid en Zorg***

Op 1 december 2001 is de Wet Arbeid en Zorg in werking getreden. In deze wet staat het combineren van betaalde arbeid en onbetaalde zorg centraal. In deze wet wordt het recht op zwangerschap- en bevallingsverlof, adoptieverlof, pleegzorgverlof, calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, kortdurend zorgverlof, ouderschapsverlof en de levensloopregeling geregeld. Iedere verlofvorm kent zijn eigen regelingen met betrekking tot de aanvraag, de voorwaarden, de beslissing van de werkgever, de duur en de uitkering of het loon wat de werknemer ontvangt gedurende het verlof.

Voor de individuele dienstverleners is het van groot belang om de jurisprudentie bij deze verlofvormen goed in het oog te houden. Over het adoptieverlof, pleegzorgverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof is geen jurisprudentie gepubliceerd. Uit interviews met de individuele dienstverleners blijkt dat hier ook bijna geen kwesties en zaken over bekend zijn.

### ***De Wet Aanpassing Arbeidsduur***

Op 1 juli 2000 is de Wet Aanpassing Arbeidsduur in werking getreden. Deze wet is niet alleen gericht op het bevorderen van de combinatie tussen arbeid en zorg, maar is ook gericht op het combineren van werk en niet-zorg-gerelateerde activiteiten. Zo heeft een werknemer recht om ééns in de twee jaar een verzoek tot arbeidsduurvermindering of arbeidsduurvermeerdering in te dienen bij zijn werkgever. De volgende stappen worden genomen bij behandeling van een WAA-verzoek:

- Voorwaarden voor de werknemer;
- Indienen van verzoek;
- Overleg tussen werkgever en werknemer;
- Verzoek inwilligen of afwijzen (zwaarwegende bedrijf- en dienstbelangen, redelijkheid en billijkheid);
- Beslissing van de werkgever;
- Inwilliging of afwijzing van het verzoek;

Een werkgever kan alleen op grond van een zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur afwijzen. Hierover is veel geprocedeerd. De jurisprudentie hierover is van groot belang. Hierin kun je namelijk terug zien wanneer de rechter een werkgever gelijk geeft of niet. Wanneer de werkgever het niet eens is met de spreiding van de uren, dan kan hij op grond van de redelijkheid en billijkheid een andere spreiding doorvoeren.

### ***De Best Practice***

Een Best Practice is een document waarin een methode, een aanpak of een werkwijze, die aantoonbaar rendement heeft opgeleverd, wordt omschreven. Een Best Practice is nooit 'af', het dient namelijk continue te worden ge-update zodat het een bruikbaar document blijft. Hiernaast kent het geen standaard opbouw, aangezien ieder onderwerp op een andere manier kan worden uitgewerkt.



## **H1 Inleiding**

### **1.1 Achtergrond**

FNV Bondgenoten is een vereniging van werknemers die is gespecialiseerd in werk en inkomen. Zij is de grootste vakbond van Nederland met ongeveer 470.000 leden. Zij vervult drie kerntaken:

- *Collectieve belangenbehartiging*  
FNV Bondgenoten onderhandelt en doet voorstellen inzake cao's. De bond sluit ongeveer 700 cao's per jaar af.
- *Individuele belangenbehartiging en dienstverlening*  
Leden krijgen informatie, advies en hulp op het gebied van werk en inkomen zodat zij voor hun belangen op kunnen komen. Jaarlijks worden er ongeveer 160.000 vragen beantwoord en 17.000 dossiers behandeld.
- *Binding tussen leden en de organisatie*  
De leden bepalen samen met FNV Bondgenoten de standpunten en de activiteiten van de vereniging.

Alle werknemers uit Nederland kunnen lid worden van de vakbond. Zij dienen voor dit lidmaatschap contributie te betalen. Het lidmaatschap heeft vele voordelen, zo kan het lid juridisch advies krijgen over werk en inkomen, maar ook over de belasting.

FNV Bondgenoten kent zes regiokantoren, namelijk Utrecht, Rotterdam, Weert, Amsterdam, Deventer en Groningen. Het onderzoek zal binnen het regiokantoor Rotterdam worden vervuld. Het resultaat zal voor de gehele organisatie zichtbaar zijn aangezien het op het intranet wordt geplaatst.

### **1.2 Aanleiding**

De medewerkers van de kantoren van FNV Bondgenoten behandelen kwesties en zaken van hun leden en behartigen collectieve belangen. De regiokantoren kennen 'dezelfde soort' kwesties en zaken. Doordat de werknemers van de regiokantoren weinig informatie uitwisselen, heeft elk regiokantoor een eigen manier van behandeling van kwesties en zaken ontwikkeld. Ook hebben zij hun eigen manier om informatie te verzamelen. Hierdoor vervalt de eenheid van FNV Bondgenoten.

Bovenstaand probleem is een van de redenen waarom een groep kennisjuristen is samengesteld om te kijken naar dit probleem. Elk regiokantoor heeft één jurist die is aangesloten bij deze groep kennisjuristen. Deze juristen wisselen kennis en informatie uit tijdens het kennisjuristenoverleg dat eens in de zes weken wordt gehouden. Ze werken samen aan de uniformiteit van individuele dienstverlening binnen de bond.

Om uniformiteit te bereiken binnen een organisatie met verschillende regiokantoren, is de volgende afspraak gemaakt; nieuwe, relevante en belangrijke onderwerpen binnen het Arbeidsrecht en het Sociaal Zekerheidsrecht dienen te worden uitgewerkt in een Best Practice. Dit document zal vervolgens op intranet verschijnen, zodat iedere kwestiebehandelaar en jurist deze informatie kan gebruiken. De groep kennisjuristen heeft het doel om voor iedere wetgeving een Best Practice te ontwikkelen. Wat een Best Practice inhoudt is terug te vinden in bijlage 1.

### **1.3 Probleembeschrijving**

Tijdens een kennisjuristenoverleg eind 2007 is gebleken dat er vraag is naar een duidelijke uiteenzetting van de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Aanpassing Arbeidsduur. De kwestiebehandelaars en juristen hebben aangegeven dat er heel veel informatie over deze wetgeving aanwezig is binnen de organisatie, maar dat er geen overzicht te vinden is. De vraag van de werknemers is of deze informatie gestandaardiseerd kan worden. Zij willen graag een overzicht waarin de belangrijkste aspecten voor de behandeling van kwesties en zaken over deze wetgeving op een

rijtje staan. Denk bijvoorbeeld aan gerelateerde jurisprudentie. Ook zouden zij graag een checklist willen zien, waarin punten staan die van belang zijn bij het starten van een dossier inzake deze wetgeving. Hiernaast zijn praktische tips over deze wetgeving zeer gewenst.

Medewerkers van FNV Bondgenoten willen dus een overzicht van deze wetgeving, waardoor zij direct aan de slag kunnen met hun kwestie of zaak. Dit bespaart tijd, geld en zo hoeft een kwestiebehandelaar/jurist niet voor een tweede keer het wiel uit te vinden. Doel: efficiënter werken!

Dat FNV Bondgenoten veel met dit onderwerp bezig is, blijkt bijvoorbeeld uit het tijdschrift van FNV Bondgenoten over werk en inkomen van maart 2008.<sup>1</sup>

#### **1.4 Doel- en vraagstelling**

De doelstelling van het onderzoek luidt als volgt: Het doel van het onderzoek is om op 2 juni 2008 een Best Practice ter beschikking te stellen over de Wet Arbeid en Zorg en over de Wet Aanpassing Arbeidsduur, waarin voor alle individuele dienstverleners van FNV Bondgenoten recente, praktische en relevante informatie staat welke van belang is voor het uitoefenen van individuele belangenbehartiging.

De vraagstelling van het onderzoek luidt als volgt: Welke informatie en regelgeving van de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Aanpassing Arbeidsduur is van belang voor individuele dienstverleners van FNV Bondgenoten bij het uitoefenen van individuele belangenbehartiging?

Het eindproduct bestaat uit een scriptie en twee Best Practicen. In de scriptie zullen de onderzoeksresultaten en de conclusies en aanbevelingen staan. De Best Practicen zullen voldoen aan het format dat is opgesteld door Peter Smit van het Bedrijfsbureau.

#### **1.5 Deelvragen**

De deelvragen van het onderzoek luiden als volgt:

- Wat houdt de Wet Arbeid en Zorg (hierna: Wazo) in?
- Welke vragen en kwesties over de Wazo hebben leden van FNV Bondgenoten?
- Wat is van belang bij individuele belangenbehartiging inzake de Wazo?
- Wat houdt de Wet Aanpassing Arbeidsduur (hierna: WAA) in?
- Welke vragen en kwesties over de WAA hebben leden van FNV Bondgenoten?
- Wat is van belang bij individuele belangenbehartiging inzake de WAA?

#### **1.6 Methodiek**

Er zijn twee methoden om onderzoek te doen, namelijk desk- en fieldresearch. Deskresearch is het onderzoeken van bestaande informatie, zoals in boeken, op internet, in jurisprudentie etc. Bij fieldresearch doe je onderzoek naar informatie in het veld. Voor dit onderzoek is gekozen voor een combinatie van desk- en fieldresearch. Dit heet triangulatie<sup>2</sup>. Vanuit de literatuur en vanuit bronnen op internet is veel informatie te vinden over deze wetgeving. Hiernaast zal er contact opgenomen worden met medewerkers van FNV Bondgenoten die ervaring hebben met deze wetgeving in de praktijk. Er zullen besprekingen en interviews plaatsvinden om te ondervinden welke vragen en kwesties de leden hebben met betrekking tot de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

---

<sup>1</sup> DUS, Tijdschrift over werk en inkomen, FNV Bondgenoten, maart 2008.

<sup>2</sup> Baarda, De Goede & Teurissen, *Basisboek Kwalitatief Onderzoek, Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*, Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff b.v., 2005, p. 182, 200.

**Soort onderzoek**

Er zijn drie soorten van onderzoek, namelijk beschrijvend onderzoek, toetsend onderzoek en een verklarend onderzoek. Dit onderzoek is een beschrijvend onderzoek, er zal namelijk een beschrijving volgen over hoe de wetgeving in elkaar steekt en wat deze regels voor doel en gevolg hebben voor de individuele belangenbehartiging.

Hiernaast is het ook een verklarend onderzoek, er wordt namelijk onderzocht wat voor soort vragen en kwesties leden binnen FNV Bondgenoten hebben over deze wetgeving. Vanuit deze gegevens zullen de Best Practicen worden opgesteld.

**1.7 Leeswijzer**

In het eerste hoofdstuk is uiteengezet waarom en hoe het onderzoek is uitgevoerd. In hoofdstuk 2 is de Wet Arbeid en Zorg uitgelegd en is relevante informatie voor de behandelaars besproken. In hoofdstuk 3 is de Wet Aanpassing Arbeidsduur uitgelegd en is de relevante informatie voor de behandelaars besproken. In hoofdstuk 4 staan de conclusies met betrekking tot de wetgeving en de Best Practice en in hoofdstuk 5 staan de aanbevelingen voor FNV Bondgenoten.

## **H2    Wet Arbeid en Zorg**

*“Mannen en vrouwen moeten kunnen kiezen voor betaald werk in combinatie met andere verantwoordelijkheden daarbuiten, zonder dat dit leidt tot onaanvaardbare werkdruk en een overgeorganiseerd bestaan.”<sup>3</sup>*

Staatssecretaris mr. A.E. Verstand-Bogaert  
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Steeds meer vrouwen nemen deel aan het arbeidsproces. Echter blijven de zorgtaken naast het werk bestaan. Daarnaast willen mannen meer tijd besteden aan zorgtaken, maar omdat zij fulltime werken kunnen zij dit niet. Hierdoor is er steeds meer vraag naar verlof om deze zorgtaken te blijven en te kunnen voldoen. Het kabinet zag in dat er een oplossing voor dit probleem moest komen en ontwikkelde een wet waarbij het mogelijk wordt om arbeid en zorg te combineren; de Wazo.

In paragraaf 5.1 worden de ontwikkelingen van het combineren van arbeid en zorg en de totstandkoming van de Wet Arbeid en Zorg uiteengezet. In paragraaf 5.2 en 5.3 wordt de plaats van de wet binnen het Nederlands rechtssysteem en de werkingssfeer behandeld. Vanaf paragraaf 5.4 komen de verlofvormen aan bod.

De kwestiebehandelaars en procesjuristen (hierna: de behandelaars) van FNV Bondgenoten krijgen geregeld kwesties en zaken over de verlofvormen uit de Wet Arbeid en Zorg. In bijlage 2 zijn de resultaten van interviews met behandelaars verwerkt. Hieruit blijkt wat voor soort vragen/problemen zij behandelen met betrekking tot deze wetgeving.

Voor de behandelaars is vooral de jurisprudentie belangrijk bij de behandeling van een dergelijke kwestie of zaak. Uit de jurisprudentie blijkt namelijk hoe er uitvoering wordt gegeven aan de wet en wat de visie is van de rechter. De jurisprudentie wordt per verlofvorm behandeld en in het hoofdstuk wordt alleen ingegaan op de rechtsregel van de uitspraak. Een overzicht van alle jurisprudentie van de Wazo is terug te vinden in bijlage 3. Hier wordt de gehele essentie besproken. Alleen de jurisprudentie uit de Jurisprudentie Arbeidsrecht (hierna: JAR) en de jurisprudentieonderzoeken worden behandeld.

Aan de hand van de wetgeving en de jurisprudentie is een Best Practice opgesteld, welke te raadplegen is via Sharepoint, het intranet van FNV Bondgenoten.

### **2.1    Ontwikkelingen op het gebied van arbeid en zorg**

In 1985 verscheen de eerste Emancipatienota.<sup>4</sup> In deze nota werd benadrukt dat het van belang was dat de emancipatiedoelen geïntegreerd moesten worden op elk beleidsterrein, zodat de gelijkheid tussen de man en de vrouw zou worden gewaarborgd. Het hoofddoel van deze nota luidt als volgt:

*“Het bereiken van een situatie waarin iedere volwassenen individu, ongeacht de leefvorm waarvan hij of zij deel uit maakt, in eigen levensonderhoud kan voorzien en voor zich zelf kan zorgen. In principe zal deze situatie worden gerealiseerd via een groeiende deelname aan de betaalde arbeid, en waar mogelijkheden daartoe ontbreken door het realiseren van een (eigen recht op) uitkering volgens de regels van de sociale wetgeving.”*

Het kabinet heeft deze doelstelling overgenomen en verscheidene regelingen en activiteiten gestart om deze doelstelling te behalen. Het uitgangspunt hierbij was het realiseren van economische

---

<sup>3</sup> Nota ‘Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg, deel 1’, Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1999.

<sup>4</sup> Kamerstukken II 1984/85, 19052 en Kamerstukken II 1999/2000, 27207, nr. 3, p. 3.

zelfstandigheid en het bevorderen van arbeidsparticipatie. Zo is er besloten om de kinderopvangfaciliteiten en de verlofregelingen fors uit te breiden. Hiernaast werd in 1991 een wettelijke regeling voor ouderschapsverlof geregeld.<sup>5</sup> Door dit verlof aan beide ouders (geen onderscheid naar sekse) toe te kennen, kunnen zowel de man als de vrouw arbeid- en zorgtaken verrichten.<sup>6</sup> Na het invoeren van het ouderschapsverlof bleek dat de positie van de man en vrouw nog niet gelijk lag. Het beleid werd hierop aangepast en voorzag in regelingen om betaalde arbeid en ouderschapstaken te combineren.<sup>7</sup>

Het emancipatiebeleid kreeg in 1992 nog meer vorm toen het programma *'Met het oog op 1995'* werd gestart. Hierin stond het herverdelen van onbetaalde arbeid (zorg) en betaalde arbeid tussen mannen en vrouwen centraal. Er werd bijvoorbeeld gewerkt aan de belemmeringen rondom het opnemen van onbetaald verlof en aan een mogelijkheid om verlof voor educatie en zorg door de overheid te ondersteunen.<sup>8</sup> Ook was er aandacht om de zorgverantwoordelijkheid van de man te vergroten. In de periode 1985-1998 is er een forse groei van arbeidsparticipatie van de vrouw. Echter is er nog steeds sprake van ongelijke verdelingen in het verrichten van zorg. Dit komt omdat steeds meer vrouwen in deeltijd werken en blijven werken na de bevalling.<sup>9</sup> Het kabinet wilt daarom een combinatiescenario behalen. Dit betekent dat zowel de man als de vrouw de zorg en de arbeid op evenwichtige wijze verdelen. Deze inspiratiebron wordt uitgelegd in de nota *'Emancipatie en uitvoering (1995)'*. Naar aanleiding van deze nota is er al veel veranderd, zo hebben moeders die in de bijstand zitten de mogelijkheid voor 'gratis' kinderopvang.

Het kabinet heeft in het regeerakkoord aangegeven dat ze een wet willen ontwikkelen, de Wet Arbeid en Zorg, ter ondersteuning van de breed levende maatschappelijke behoefte om het combineren van arbeid en zorg beter mogelijk te maken en te bevorderen dat bij iedereen arbeidsparticipatie aantrekkelijker wordt dan uittreden.<sup>10</sup> Dit heeft echter wel gevolgen voor de arbeidspatronen, er zullen namelijk meer werknemers in deeltijd willen werken om de zorgactiviteiten te kunnen uitvoeren.

Er zijn drie 'pijlers' opgesteld om deze wet vorm te geven, namelijk:

- 1) Wetsvoorstel Aanpassing Arbeidsduur
- 2) Zwangerschap- en bevallingsverlof en bindingsverlof
- 3) Introductie van een recht op zorgverlof, afstemmen en bundelen van bestaande wettelijke verlofregelingen en meer mogelijkheden voor flexibiliteit

De bedoeling van het kabinet is dat alle verlofregelingen, en de financiering daarvan, worden gebundeld in een kaderwet, de Wet Arbeid en Zorg. Ook worden er nieuwe verlofregelingen in deze wet opgenomen, aangezien de doelstelling uit de nota Emancipatiebeleid 1985 niet is gehaald. Door een bundeling van de regelingen kunnen de uniformiteit, de inzichtelijkheid en de toegankelijkheid ervan worden vergroot.<sup>11</sup>

---

<sup>5</sup> Nota *'Combinatie ouderschap-betaalde arbeid,'* Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1990.

<sup>6</sup> Leussink & Timmermans, 2006, p. 51-52.

<sup>7</sup> Nota *'De positie van de vrouw in de arbeid'* 1990

<sup>8</sup> Wet financiering loopbaanonderbreking, 1998.

<sup>9</sup> Zie bijlage 1 van de Nota *'Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg'*, Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1999.

<sup>10</sup> Leussink & Timmermans, 2006, p. 53.

<sup>11</sup> Kamerstuk II 1999/2000, 27270, nr. 3, p. 16.

De Wet Arbeid en Zorg is in werking getreden op 16 november 2001.<sup>12</sup> Deze wet regelt de uitkering bij zwangerschap, bevalling en adoptie, calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, kortdurend zorgverlof, ouderschapsverlof, politiek verlof (is tijdens de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel geschrapt) en financiering loopbaanonderbreking. Op 1 juni 2005 is een regeling van langdurend zorgverlof ingevoerd.<sup>13</sup> De bedoeling was dat in een later stadium ook de Wet Aanpassing Arbeidsduur in de wet zou worden opgenomen, maar hier is vanaf gestapt (zie paragraaf 3.1).

## **2.2 De Wet Arbeid en Zorg binnen het Nederlands rechtssysteem**

Het Nederlandse rechtssysteem kent twee hoofdtakken, namelijk het publiekrecht en het privaatrecht. Het publiekrecht regelt de verhoudingen tussen de staat en de particuliere Nederlander, het privaatrecht regelt de verhoudingen tussen de burgers onderling. De Wet Arbeid en Zorg regelt de verhoudingen tussen de werkgever en de werknemer en valt onder het privaatrecht.

Het privaatrecht is onder te verdelen in het erfrecht, rechtspersonenrecht, verbintenissenrecht, goederenrecht en personen- en familierecht. Het arbeidsrecht valt onder het verbintenissenrecht, waardoor de Wet Arbeid en Zorg hier ook onder valt.

Het burgerlijk recht is weer onder te verdelen in een aantal rechtsgebieden, bijvoorbeeld het familierecht, het verbintenissenrecht, het goederenrecht en het arbeidsrecht. De Wet Arbeid en Zorg valt onder het arbeidsrecht, aangezien deze wet regels stelt voor de werknemers en de werkgevers die een arbeidsovereenkomst aangaan. Er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst op grond van het arbeidsrecht, wil de Wet Arbeid en Zorg van toepassing zijn.<sup>14</sup>

## **2.3 De werkingssfeer van de Wet Arbeid en Zorg**

In artikel 1:1 van de Wet Arbeid en Zorg (hierna: Wazo) wordt vermeld voor welke personen deze wet van toepassing is. De wet kent twee partijen, namelijk de werkgever (artikel 1:1 sub a Wazo) en de werknemer (artikel 1:1 sub b Wazo). Belangrijk bij deze begripsbepalingen is dat zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht als naar publiekrechtelijk recht van toepassing zijn. Dit betekent dat zowel de werkgever en werknemer die een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (burgerlijk recht) hebben als de overheidswerkgever en de ambtenaren (publiekrechtelijk recht), rechten en plichten hebben op grond van deze wetgeving. In sommige bepalingen wordt er echter wel onderscheid gemaakt tussen de arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht en publiekrechtelijk recht.

## **2.4 Zwangerschap- en bevallingsverlof**

In artikel 3:1 Wazo wordt het zwangerschap- en bevallingsverlof geregeld. Voordat deze wet in werking is getreden, kende de Ziektewet een uitkeringsregeling voor zwangere werknemers.<sup>15</sup> Tot 1996 werd zwangerschap namelijk gelijk gesteld aan ziekte. In de praktijk genoot de zwangere vrouw zestien weken zwangerschap- en bevallingsverlof. Deze regeling is opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg, zodat iedere werknemer recht heeft op het zwangerschap- en bevallingsverlof.

---

<sup>12</sup> Wet van 16 november 2001, Stb. 2001, 567.

<sup>13</sup> Stb. 2005, 274 en Kamerstukken II 2004/05, 28467, nr. 1-19 en A-E.

<sup>14</sup> J.C. Hage & R. Wolleswinkel, 2003.

<sup>15</sup> Van Drongelen & Verkoren, 2002, p. 27.

Zelfstandigen, vrije beroepsbeoefenaren, meewerkende echtgenoten en met werknemers gelijkgestelde kennen geen zwangerschap- en bevallingsverlof aangezien zij geen werkzaamheden op grond van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling verrichten.<sup>16</sup>

#### **2.4.1 Het verlof**

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof houdt in dat een werkneemster bij zwangerschap gedurende zestien weken recht heeft op verlof. Zij hoeft dus geen arbeid te verrichten. Het doel van dit verlof is om de biologische gesteldheid van de vrouw te beschermen tijdens en na de zwangerschap en om de moeder en het kind aan elkaar te laten wennen en aan elkaar te hechten. Een werkneemster die zwanger is heeft een ongeclausuleerd recht op zwangerschap- en bevallingsverlof. Dit betekent dat de werkgever geen toestemming hoeft te geven, maar de werkneemster hier alleen melding van moet doen.<sup>17</sup>

Op grond van artikel 3:1 lid 1 Wazo heeft de vrouwelijke werknemer in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht als naar publiekrechtelijk recht zijn van toepassing. Dit betekent dat zowel de werknemer die een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (burgerlijk recht) heeft als de ambtenaren (publiekrechtelijk recht), rechten en plichten hebben op grond van deze wetgeving.

#### **2.4.2 De regeling**

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt geregeld in de artikelen 3:1 tot en met 3:30 in de Wet Arbeid en Zorg. Hiernaast is de jurisprudentie van groot belang, aangezien hieruit blijkt hoe er uitvoering wordt gegeven aan de wet en hoe de rechter deze wet interpreteert.

De regeling is van dwingend recht, een werkgever kan van deze regeling dus niet ten nadele van de werknemer afwijken. Een uitzondering hierop is dat bij buitengewone omstandigheden er voor militairen van deze regeling kan worden afgeweken (artikel 3:5 lid 2 Wazo).

#### **2.4.3 Melding zwangerschap**

De werkneemster moet een schriftelijke verklaring van de arts of verloskundige aan haar werkgever overhandigen waaruit blijkt op welke datum de bevalling vermoedelijk zal plaatsvinden (artikel 3:1 lid 2 Wazo). Deze melding moet tijdig, dan wel uiterlijk drie weken voordat het verlof ingaat, worden vermeld aan de werkgever.

Wanneer de werkneemster voor haar melding van het opnemen van verlof bevalt, dan dient zij dit uiterlijk twee dagen na de bevalling te melden aan haar werkgever.<sup>18</sup>

#### **2.4.4 Duur zwangerschapsverlof**

De totale verlofduur van zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt zestien weken (artikel 3:8 lid 1 Wazo). Het verlof kan vanaf zes weken voor de vermoedelijke datum van bevalling worden opgenomen, maar gaat uiterlijk vier weken voor deze datum in (artikel 3:1 lid 2 Wazo).

---

<sup>16</sup> Kamerstuk II 1999/2000, 27207, nr. 3, p. 17.

<sup>17</sup> Sdu Commentaar, Arbeidsrecht I 2007, p. 391-392

<sup>18</sup> Kamerstukken II 1999/2000, 27207, nr. 3, p. 43

#### 2.4.5 De uitkering

Voor de financiering moet gelet worden op artikel 3:6 Wazo. Hier wordt een onderscheid gemaakt tussen werkneemsters die recht of geen recht hebben op een uitkering. Het volgende onderscheid wordt er gemaakt:

- Werknemer

Hieronder vallen de werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht die tevens een werknemer volgens de Ziektewet zijn (artikel 3:7 Wazo).<sup>19</sup>

De werknemer heeft recht op verlof en op een uitkering ter hoogte van het dagloon (artikel 3:13 Wazo en artikel 29a van de Ziektewet).

Het dagloon wordt berekend volgens de omschrijving in artikel 15 Ziektewet. Dit is 1/26<sup>ste</sup> deel van het loon dat de werkneemster gedurende één jaar heeft verdiend, in ieder geval het minimum dagloon en maximaal het maximum dagloon bepaald bij de wet. De uitkering wordt maandelijks uitbetaald door het Algemeen werkloosheidsfonds (artikel 3:13 en 3:14 Wazo).

- Beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst

Hieronder vallen de werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht die geen werknemer in de zin van de Ziektewet zijn.

- De beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst heeft recht op verlof en op een uitkering maximaal ter hoogte van het minimumloon. De uitkering wordt maandelijks uitbetaald door het Algemeen werkloosheidsfonds zelfstandigen.

- Gelijkgestelde

Hieronder vallen de personen die geen arbeidsovereenkomst hebben naar het burgerlijk recht maar wel werknemer zijn in de zin van de Ziektewet

De gelijkgestelde heeft geen recht op verlof maar heeft wel recht op een uitkering ter hoogte van het dagloon. De uitkering wordt maandelijks uitbetaald door het Algemeen werkloosheidsfonds (artikel 3:13 en 3:14 Wazo)

- Zelfstandige

Hieronder vallen de personen die geen arbeidsovereenkomst hebben naar het burgerlijk recht maar wel verzekerd zijn voor de Wazo. De Tweede Kamer heeft nu een voorstel voor Zwangerschapsuitkering voor zelfstandigen in behandeling onder dossiernummer 31.366.

Deze regeling houdt in dat vrouwelijke zelfstandigen een wettelijk recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof krijgen van minimaal zestien weken.

Voor het verkrijgen van een uitkering dient de werkneemster samen met haar werkgever een uitkeringsverzoek in te dienen bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UvV). Dit verzoek dient uiterlijk twee weken voor aanvang van het zwangerschapsverlof ingediend te worden (artikel 3:11 Wazo). In dit verzoek moet de vermoedelijke datum van bevalling en de datum waarop het zwangerschapsverlof ingaat vernoemd worden.

Heeft de werkneemster geen werkgever dan dient zij zelfstandig een uitkeringsverzoek in te dienen bij het UvV (artikel 3:12 Wazo).

De beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst, de gelijkgestelde en de zelfstandige worden hierna buiten beschouwing gelaten. Zij vallen namelijk niet onder de doelgroep van FNV Bondgenoten.

De volgende uitspraak gaat in op de datum van vaststelling ziekengeld:

- Ktr. Bergen op Zoom, 16 mei 2001, JAR 2001/176 [Uitspraak 1 Wazo](#)  
De kantonrechter overweegt dat voor vaststelling van de dag waarop het ziekengeld ex artikel 29a lid 1 Ziektewet is ingegaan niet bepalend is op welke dag een arts of verloskundige een verklaring heeft afgegeven.

---

<sup>19</sup> Kamerstuk II 1999/2000, 27207, nr. 3, p. 21.



De uitkering van het ziekgeld begint zes weken voor de vermoedelijke dag van de bevalling.

#### **2.4.6 Overgang zwangerschapsverlof naar bevallingsverlof**

Het zwangerschapsverlof eindigt op de dag dat de werkneemster bevalt. Het bevallingsverlof gaat dan één dag na de bevalling in (artikel 3:1 lid 3 Wazo).

#### **2.4.7 Melding bevalling**

De bevalling dient uiterlijk op de tweede dag na de bevalling te worden gemeld bij de werkgever (artikel 3:3 lid 1 sub b Wazo).

#### **2.4.8 Duur bevallingsverlof**

Het bevallingsverlof start de dag na de bevalling en duurt tien aaneengesloten weken, vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen (artikel 3:1 lid 3 Wazo). Hieronder volgt een voorbeeld ter verduidelijking.

Mevrouw A is zwanger en heeft drie weken van te voren aan haar werkgever laten weten dat zij 4,5 week voor de vermoedelijke datum van bevalling haar zwangerschapsverlof op wilt nemen. Haar bevallingsverlof zal gedurende 1,5 week worden verlengd, gezien zij korter dan zes weken zwangerschapsverlof heeft genoten.

Wanneer een werkneemster zes weken zwangerschapsverlof geniet en zij later bevalt dan de vermoedelijke dag van bevalling, heeft zij een langere periode dan zestien weken recht op zwangerschap- en bevallingsverlof.

#### **2.4.9 Einde bevallingsverlof**

Het bevallingsverlof eindigt wanneer er tezamen met het zwangerschapsverlof zestien weken zijn verstreken. De werkneemster gaat na haar bevallingsverlof weer terug aan het werk. Uit artikel 2 lid 3 van de Richtlijn 76/207/EG blijkt dat de rechtspositie van de werkneemster tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangetast. Dit betekent dat de werkneemster in dienst blijft onder de voorwaarden die gesteld zijn in haar arbeidsovereenkomst. Zij blijft dus ook dezelfde functie bekleden. De volgende jurisprudentie bevestigt deze regel:

- HvJ EG, 30 april 1998, JAR 1998/139 (CNAVTS/Thibault) [Uitspraak 2 Wazo](#)  
In deze zaak heeft het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen het volgende bepaald: 'Een vrouw die ter zake van arbeidsvoorwaarden minder gunstig wordt behandeld in die zin dat haar het recht op een jaarlijkse beoordeling en bijgevolg op een promotiekans wordt ontzegd op grond van haar afwezigheid wegens moederschapsverlof, wordt gediscrimineerd op grond van haar zwangerschap en verlof'
- Rb. Haarlem, 15 februari 2002, JAR 2002/54 [Uitspraak 3 Wazo](#)  
De kantonrechter stelt dat het uitgangspunt is dat de werkneemster na het genieten van zwangerschaps- en bevallingsverlof terugkeert in haar eigen functie. Van een werkgever kan niet gevergd worden dat hij wacht met een noodzakelijke reorganisatie omdat een werkneemster naar haar verlof niet kan terugkeren in haar eigen functie. Werkgever moet een redelijk voorstel voor een nieuwe functie doen. De werkneemster moet zichzelf redelijk opstellen bij invulling van een nieuwe/aangepaste functie. Dit heeft ze niet gedaan, dus wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden en kent geen vergoeding toe.

- Ktr. 's-Gravenhage, 30 juni 2006, JAR 2006/196 [Uitspraak 4 Wazo](#)  
De kantonrechter oordeelt dat de werkgever gerechtigd is om een parttime functie te veranderen naar fulltime functie, mits hij de werkneemster op een redelijke wijze tegemoet komt of compenseert door haar een passende, met de oorspronkelijke functie vergelijkbare, functie aan te bieden dan wel door haar bij beëindiging van het dienstverband een billijke ontbindingsvergoeding aan te bieden. Doet de werkgever dit niet en komen de partijen niet tot een overeenkomst, dan wijst de kantonrechter het ontbindingsverzoek toe. De veranderingen in de omstandigheden kunnen de werkneemster niet worden verweten, gezien zij namelijk na haar zwangerschaps- en bevallingsverlof werd geconfronteerd met het feit dat haar functie niet meer in de oorspronkelijke vorm bestond. Correctiefactor 1,5.

#### **2.4.10 Nadere bepalingen over zwangerschaps- en bevallingsverlof**

In deze paragraaf komen onderwerpen met betrekking tot het zwangerschaps- en bevallingsverlof aan bod waarover de leden van FNV Bondgenoten tijdens de belangenbehartiging vragen (kunnen) stellen.

##### *Compensatie vakantie*

Zwangerschaps- en bevallingsverlof mag niet worden gecompenseerd met vakantiedagen (artikel 3:4 Wazo). De vrouw mag namelijk niet werken wanneer zij hoogzwanger en net bevallen is.

##### *Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof en vakantie*

Veel werkgevers en werknemers hebben geprocedeerd over de vraag of een werkneemster compensatie dient te krijgen voor niet-genoten vakantiedagen in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zie de volgende uitspraken:

- HR 9 augustus 2002, JAR 2002/207 [Uitspraak 5 Wazo](#)  
De Hoge Raad bepaalt dat de werknemer recht heeft op een minimaal aantal vakantiedagen op grond van artikel 7:636 BW. Aan dit recht kan geen afbreuk worden gedaan, ook niet door het opnemen van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Werkneemsters die verlof hebben genoten tijdens vastgestelde vakanties, moeten hun vakantiedagen in resterende vakantieperioden opnemen. In het onderwijs hebben werknemers genoeg ruimte om aan het minimum van 20 verplichte vakantiedagen te komen, dus geen compensatie.
- HR 23 april 2004, JAR 2004/148 [Uitspraak 6 Wazo](#)  
De Hoge Raad oordeelt dat artikel 7:634 BW inhoudt dat de werknemer recht heeft op een minimum aantal vakantiedagen. Van dat recht kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Eiseres heeft het wettelijk minimum aan vakantiedagen feitelijk genoten, dus faalt de klacht dat het ontbreken van een compensatieregeling voor vakantieverlof tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof meebrengt dat – in strijd met Richtlijn 76/207/EEG (Richtlijn gelijke behandeling m/v) en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen – vrouwelijke leraren die laatstbedoeld verlof genieten, daardoor minder aan- spraak hebben op vakantieverlof dan hun mannelijke collega's.
- HR 's- Gravenhage, 16 maart 2007, JAR 2007/93 [Uitspraak 12 Wazo](#)  
De Hoge Raad oordeelt dat mannelijke en vrouwelijke leerkrachten een gelijk recht hebben op vakantieverlof gedurende de schoolvakanties, ook indien zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Denkbaar is dat een lerares van wie het zwangerschaps- en bevallingsverlof samenvalt met een schoolvakantie, toch een zodanig nadeel ondervindt dat geoordeeld moet worden dat sprake is van een door artikel 7:646 lid 1 juncto lid 5 BW verboden onderscheid in arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld wanneer zij tijdens schoolvakanties zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet gedurende de schoolvakanties minder tijd heeft voor haar niet

lesgebonden werkzaamheden dan haar mannelijke collega's. Het Hof had behoren te onderzoeken of er sprake was van een dergelijk onderscheid, te weten in het geval dat de lerares minder tijd had voor haar niet lesgebonden werkzaamheden dan haar mannelijke collega's. De lerares had namelijk in haar memorie aangevoerd dat van een zodanig verboden onderscheid sprake is.

De volgende uitspraken gaan ook over het genieten van zwangerschaps- en bevallingsverlof door leraressen in de vaststaande schoolvakanties:

- Ktr. Middelburg, 10 januari 2000, JAR 2000/93 [Uitspraak 7 Wazo](#)
- Ktr. Apeldoorn, 7 juni 2000, JAR 2000/157 [Uitspraak 8 Wazo](#)
- Ktr. Lelystad, 10 januari 2001, JAR 2001/89 [Uitspraak 9 Wazo](#)
- Ktr. Apeldoorn, 3 oktober 2001, JAR 2001/225 [Uitspraak 10 Wazo](#)
- Rb. Zutphen, 1 november 2001, JAR 2001/254 [Uitspraak 11 Wazo](#)

Een andere zaak over zwangerschaps- en bevallingsverlof en het recht op vakantie is de volgende:

- HvJ EG, 18 maart 2004, JAR 2004/86 [Uitspraak 13 Wazo](#)  
Het HvJ EG stelt vast dat artikel 7 lid 1 van Richtlijn 93/104 als volgt dient te worden uitgelegd: wanneer de periode van het zwangerschapsverlof van een werkneemster samenvalt met de periode van de jaarlijkse vakantie voor het gehele personeel, er niet aan de eisen van de richtlijn inzake de jaarlijkse vakantie met behoud van loon is voldaan. Daarnaast bepaalt art. 11 punt 2 sub a van Richtlijn 92/85 dat de andere dan de in deze bepaling bedoelde rechten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, in geval van zwangerschapsverlof moeten worden gewaarborgd, dus ook het recht op de jaarlijkse vakantie. Ten slotte volgt uit Richtlijn 76/207 inzake de gelijke behandeling van man en vrouw met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden dat de werkneemster in de gelegenheid moet worden gesteld om haar jaarlijkse vakantie in een andere periode op te nemen dan gedurende haar zwangerschapsverlof. Dit geldt ook indien de jaarlijkse vakantie uit hoofde van het nationale recht langer is dan het door de richtlijn bepaalde minimum. De werkneemster heeft dan recht op de langere vakantie op grond van het nationale recht.

#### *Zwangerschaps- en bevallingsverlof en ziekte*

Wanneer een werkneemster ziek wordt tijdens haar zwangerschaps- of bevallingsverlof, dan vallen deze dagen onder zwangerschapsverlof en behoudt zij haar uitkering. Haar werkgever hoeft niet over te gaan tot loondoorbetaling op grond van artikel 7:629 BW.

#### *Opzegverboden*

De wet kent een drietal opzegverboden in verband met zwangerschap:

- Opzegverbod tijdens zwangerschap (artikel 7:670 lid 2 BW);
- Opzegverbod rondom de bevalling en de nawerking (artikel 7:670 lid 2 BW);
- Opzegverbod wegens zwangerschap (artikel 7:645 lid 5 BW).

Hiernaast heeft de werkneemster gedurende zes weken na haar zwangerschaps- en bevallingsverlof een aanvullende opzegbescherming. Werkneemsters hebben een enkele keer geprocedeerd over het opzegverbod:

- Ktr. Rb. Emmen, 20 december 2002, JAR 2003/24 [Uitspraak 14 Wazo](#)  
De kantonrechter bepaalt dat de opzegverboden tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof van art. 7:670 BW niet gelden indien de opzegging geschiedt wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel daarvan waarin de werknemer werkzaam is, doch het verbod tot opzegging om die reden expliciet gehandhaafd is voor de

werknemer die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet. Het belang van de werknemers bij behoud van haar dienstverband is groter dan het belang van de werkgever bij ontslag, omdat, indien de werknemers na afloop van haar verlof nog arbeidsongeschikt zou zijn, ook dan nog een opzegverbod zal blijven gelden.

- Ktr. Maastricht, 10 oktober 2005, JAR 2005/238 [Uitspraak 15 Wazo](#)  
Een werknemers is niet verplicht om tijdens een sollicitatiegesprek te melden dat zij zeven maanden zwanger is. Er is dan ook geen sprake van een zwaarwegend belang (vertrouwensbreuk tussen de werkgever en de werknemers) dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Met een goed gesprek had dit probleem al verholpen kunnen worden.  
Het ontslag wordt vernietigd en werknemers gaat in haar eigen functie terug aan het werk.
- Ktr. Rotterdam, 19 september 2005, JAR 2005/239 [Uitspraak 16 Wazo](#)  
De kantonrechter oordeelt het willen beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens opname ouderschapsverlof na bevallingsverlof door de werkgever in strijd is met het opzegverbod gedurende de eerste zes weken na afloop van het zwangerschapsverlof. De kantonrechter zou de ontbinding dan ook afwijzen, ware het niet dat de werknemers zelf heeft aangegeven dat de verhoudingen inmiddels zijn verstoord. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van een vergoeding van zes maandsalarissen aan de werknemers, waarbij de rechter ervan uitgaat dat het loon wordt doorbetaald tot aan de reguliere beëindigingsdatum.
- Ktr. Eindhoven, 1 december 2005, JAR 2006/37 [Uitspraak 17 Wazo](#)  
Werknemers is ontslagen tijdens de proeftijd. Zij denkt dat de werkelijke reden van het ontslag is gelegen in het feit dat ze zwanger is geworden en roept de vernietigbaarheid van het ontslag in. De kantonrechter oordeelt dat de werknemers voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de werkgever haar heeft ontslagen wegens haar zwangerschap. De werkgever heeft de bewijslast.
- HvJ EG 16 februari 2006, JAR 2006/68 [Uitspraak 18 Wazo](#)  
Werknemers is ontslagen tijdens zwangerschapsverlof. Zij roept de vernietigbaarheid in van het ontslag tijdens de proeftijd omdat de werkelijke reden van het ontslag zou zijn gelegen in het zwangerschapsverlof. De kantonrechter is van mening dat de werknemers voldoende feiten heeft aangevoerd die doen vermoeden dat dit het geval is.  
Werkgever krijgt de gelegenheid om te bewijzen dat een andere reden aan het ontslag ten grondslag ligt.<sup>20</sup>

#### *Arbeidstijdenwet*

De werkgever dient ook rekening te houden met artikel 4:6 van de Arbeidstijdenwet. Hierin staat het volgende:

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een vrouwelijke werknemers:

- a) geen arbeid verricht binnen 28 dagen voor de vermoedelijke datum van de bevalling, zoals die is aangegeven in een door de vrouwelijke werknemers aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige waaruit de vermoedelijke datum van bevalling blijkt. Het in de eerste volzin bedoelde tijdvak wordt verlengd met het tijdvak,

---

<sup>20</sup> Sdu Commentaar, Arbeidsrecht I 2007, p. 397-398

dat verloopt tussen de vermoedelijke datum van de bevalling en de werkelijke datum van de bevalling;  
b) geen arbeid verricht binnen 42 dagen na haar bevalling.

De werknemer moet er voor zorgen dat de werkneemster niet werkt rond haar bevalling. Volgt de werknemer dit arbeidsverbod niet op, dan kan er een sanctie volgen.<sup>21</sup>

## **2.5 Adoptieverlof**

Bij adoptie ontstaat een familierechtelijke betrekking waarbij de juridische banden tussen de geadopteerde en zijn bloed- en aanverwanten ophouden te bestaan.<sup>22</sup> De adoptief ouders vormen een nieuw gezin met hun adoptiekind. Een periode van gewenning werd daarom gewenst geacht door de leden Adelmund en De Vries van de Tweede Kamer en de Stichting van de Arbeid.<sup>23</sup> Vandaar dat deze regeling is opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg.

Zelfstandigen, vrije beroepsbeoefenaren, meewerkende echtgenoten en met werknemers gelijkgestelde kennen geen adoptieverlof aangezien zij geen werkzaamheden op grond van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling verrichten.<sup>24</sup>

### **2.5.1 Het verlof**

Wanneer een werknemer een kind adopteert, heeft hij/zij recht op adoptieverlof gedurende vier weken. Dit is geregeld in artikel 3:2 Wazo. Het doel van dit verlof is om een gewenningsperiode in te lassen, zowel voor de werknemer, het kind als het gezin. Op grond van artikel 3:1 lid 1 en artikel 3:2 lid 1 en 2 Wazo heeft de vrouwelijke en de mannelijke werknemer in verband met het adopteren van een kind recht op adoptieverlof.

### **2.5.2 De regeling**

Het adoptieverlof is in artikel 3:2 tot en met 3:30 van de Wazo geregeld. Tot op heden heeft nog geen rechter sinds de inwerkingtreding van de Wazo een uitspraak gedaan over het adoptieverlof; een reden hiervoor kan zijn dat in de praktijk geen problemen ontstaan bij het opnemen van adoptieverlof.

De regeling is van dwingend recht, een werkgever kan van deze regeling dus niet ten nadele van de werknemer afwijken. Een uitzondering hierop is bij buitengewone omstandigheden kan er voor militairen van deze regeling worden afgeweken.

### **2.5.3 Melding adoptie**

De werknemer dient op grond van artikel 3:3 lid 2 Wazo zijn werkgever mee te delen wanneer hij adoptieverlof wilt opnemen en wat de omvang van het verlof zal zijn. Deze mededeling moet uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof plaatsvinden.

Hierbij moet de werknemer documenten overleggen waaruit de adoptie blijkt. De documenten waaruit blijkt dat het kind in Nederland ter adoptie is opgenomen, zijn:

- een verklaring van opneming in de gemeentelijke basisadministratie;
- een melding bij de Vreemdelingenpolitie.

---

<sup>21</sup> Sdu Commentaar, Arbeidsrecht I 2007, p. 391

<sup>22</sup> Van Drongelen & Verkoren, 2002, p. 32

<sup>23</sup> Kamerstuk II 1999/2000, 27207, nr.3, p. 17-18.

<sup>24</sup> Van Drongelen & Verkoren, 2002, p. 31.

Documenten waaruit blijkt dat de werknemer uit het buitenland een kind adopteert, zijn:

- een machtiging voor voorlopig verblijf die de Nederlandse ambassade uit het land van herkomst van het kind heeft verstrekt;
- een verklaring van de vergunninghouder (adoptie-instelling).<sup>25</sup>

Hieronder volgt een voorbeeld ter verduidelijking van de perioden van het adoptieverlof.

Werknemer is van plan een kind te adopteren uit Colombia. Hij krijgt bericht dat hij het kind op 14 augustus 2008 kan ophalen. Hij dient zijn adoptieverlof drie weken voordat het verlof aanvangt, in te dienen. Op 12 augustus wilt hij adoptieverlof opnemen, waardoor hij uiterlijk 22 juli het verzoek voor adoptieverlof moet indienen bij zijn werkgever. Zijn adoptieverlof duurt maximaal vier weken en eindigt dus op 9 september 2008.

#### **2.5.4 Duur adoptieverlof**

Een werknemer heeft het recht om binnen een periode van achttien weken, vier weken adoptieverlof op te nemen. Het verlof kan vanaf twee weken vóór de feitelijke opname in het gezin worden opgenomen (artikel 3:2 lid 2 Wazo). De periode van verlof mag ook gebruikt worden voor de reis naar het buitenland, het verblijf en eventuele formaliteiten wanneer de werknemer een buitenlands kind adopteert.

#### **2.5.5 De uitkering**

Het adoptieverlof is een verlofsoort zonder behoud van loon (artikel 3:2 lid 1 Wazo). De werknemer krijgt dus gedurende vier weken geen loon uitbetaald, maar heeft wel recht op een uitkering.

De werknemer dient samen met zijn werkgever een aanvraag voor een uitkering in te dienen bij het Uvw, uiterlijk twee weken voordat het verlof zal aanvangen (artikel 3:11 lid 2 Wazo). Hier dienen ook bovenstaande documenten te worden overgelegd. Mocht de werknemer geen werkgever hebben, dan kan hij direct een uitkering aanvragen bij het Uvw (artikel 3:12 lid 2 Wazo). De werknemer ontvangt voor de duur van het adoptieverlof een uitkering ter hoogte van honderd procent van het maximumdagloon. Werknemers met een inkomen dat hoger is dan het maximumdagloon, krijgen gedurende het verlof minder inkomens, tenzij hierover met de werkgever afspraken zijn gemaakt.

#### **2.5.6 Nadere bepalingen over adoptieverlof**

In deze paragraaf komen onderwerpen met betrekking tot het adoptieverlof aan bod waarover de leden van FNV Bondgenoten tijdens de belangenbehartiging vragen (kunnen) stellen.

##### *Compensatie vakantie*

Dagen waarop een werknemer adoptieverlof opneemt, kunnen niet worden gecompenseerd met vakantiedagen (artikel 3:4 Wazo).

##### *Opbouwen vakantieaanspraken*

Gezien adoptieverlof een onbetaalde verlofvorm is, heeft dit gevolgen voor de opbouw van vakantieaanspraken. De wet kent namelijk de regeling recht op loon, dan ook recht op vakantieaanspraken (artikel 7:634 BW). Voor het opnemen van adoptieverlof is een uitzondering gemaakt in artikel 7:635 lid 3 BW. Hierdoor bouwt een werknemer tijdens het adoptieverlof wel vakantieaanspraken op.

---

<sup>25</sup> Van Drongelen & Verkoren, 2002, p. 31-32.

### *Opzegverbod*

Een werkgever kan op grond van artikel 7:670 lid 7 BW een arbeidsovereenkomst met een werknemer niet op grond van het genieten van adoptieverlof opzeggen.

## **2.6 Pleegzorgverlof**

Bij pleegouderschap is sprake van een (tijdelijke) opname van het pleegkind in het gezin, waarbij het oogmerk van adoptie ontbreekt.<sup>26</sup> Wanneer een werknemer een pleegkind aanneemt, zal het gehele gezin moeten wennen aan de nieuwe situatie. Een periode van gewenning werd daarom ook hier gewenst geacht. Het pleegzorgverlof biedt hier een oplossing voor.

### **2.6.1 Het verlof**

De mannelijke en de vrouwelijke werknemer die een pleegkind in hun gezin opnemen hebben recht op pleegzorgverlof gedurende vier weken (artikel 3:2 lid 2 en 4 Wazo). Het doel van deze verlofvorm is om een gewenningsperiode in te lassen, zowel voor de werknemer, het kind als het gezin.

Op grond van artikel 3:1 lid 1 Wazo heeft de vrouwelijke en de mannelijke werknemer die een pleegkind opnemen in hun gezin recht op verlof in verband met pleegzorg. Zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht en naar publiekrechtelijk recht zijn van toepassing, zie hierover paragraaf 5.3.

### **2.6.2 De regeling**

Het pleegzorgverlof is in artikel 3:2 tot en met 3:30 van de Wazo geregeld. Tot op heden heeft geen een rechter sinds de inwerkingtreding van de Wazo een uitspraak gedaan over het pleegzorgverlof; een reden hiervoor kan zijn dat er in de praktijk geen problemen ontstaan bij het opnemen van pleegzorgverlof.

De regeling is van dwingend recht, een werkgever kan van deze regeling niet ten nadele van de werknemer afwijken. Een uitzondering hierop is dat bij buitengewone omstandigheden er voor militairen van deze regeling kan worden afgeweken (artikel 3:5 lid 2 Wazo).

### **2.6.3 Voorwaarden pleegzorgverlof**

De werknemer moet aan twee voorwaarden voldoen:

- Het pleegkind dient op hetzelfde adres te wonen als de verzorger;
- De verzorging en de opvoeding dient duurzaam te zijn.<sup>27</sup>

### **2.6.4 Melding pleegzorgverlof**

De werknemer dient op grond van artikel 3:3 lid 2 Wazo zijn werkgever mee te delen wanneer hij pleegzorgverlof wilt opnemen en wat de omvang van het verlof zal zijn. Deze mededeling moet uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof plaatsvinden. Documenten die de pleegzorg verklaren zijn:

- een verklaring uit de gemeentelijke basisadministratie;
- een pleegcontract op grond van de Wet op de jeugdhulpverlening.

### **2.6.5 Duur pleegzorgverlof**

Een werknemer heeft het recht om in een periode van achttien weken, vier weken pleegzorgverlof op te nemen. Twee weken voordat het kind feitelijk in het gezin wordt opgenomen vangt deze periode

---

<sup>26</sup> Van Drongelen & Verkoren, 2002, p. 32-33

<sup>27</sup> Van Drongelen & Verkoren, 2002, p. 33

van achttien weken aan (artikel 3:2 lid 2 en 4 Wazo). Het verlof gaat in op de dag dat het pleegkind wordt opgenomen in het gezin.

#### **2.6.6 De uitkering**

Het pleegzorgverlof is een verlofsoort zonder behoud van loon (artikel 3:2 lid 1 Wazo). De werknemer krijgt dus gedurende vier weken geen loon uitbetaald, maar heeft wel recht op een uitkering.

De werknemer dient samen met zijn werkgever een aanvraag voor een uitkering in te dienen bij het Uvv, uiterlijk twee weken voordat het verlof zal aanvangen (artikel 3:11 lid 2 Wazo). Hier dienen bovenstaande documenten (paragraaf 2.6.4) te worden overgelegd.

De werknemer ontvangt voor de duur van het pleegzorgverlof een uitkering ter hoogte van honderd procent van het maximumdagloon.

Werknemers met een inkomen dat hoger is dan het maximumdagloon, krijgen dus gedurende het verlof minder inkomens. Tenzij werkgever en werknemer hierover afspraken hebben gemaakt.

#### **2.6.7 Nadere bepalingen over pleegzorgverlof**

In deze paragraaf komen onderwerpen met betrekking tot het pleegzorgverlof aan bod waarover de leden van FNV Bondgenoten tijdens de belangenbehartiging vragen (kunnen) stellen.

##### *Compensatie vakantie*

Dagen waarop een werknemer pleegzorgverlof opneemt, kunnen niet worden gecompenseerd met vakantiedagen (artikel 3:4 Wazo).

##### *Opbouwen vakantieaanspraken*

Gezien pleegzorgverlof een onbetaalde verlofvorm is, heeft dit gevolgen voor de opbouw van vakantieaanspraken. De wet kent namelijk de regeling recht op loon, dan ook recht op vakantieaanspraken (artikel 7:634 BW). Voor het opnemen van pleegzorgverlof is een uitzondering gemaakt in artikel 7:635 lid 3 BW. Hierdoor bouwt een werknemer tijdens het pleegzorgverlof vakantieaanspraken op.

##### *Opzegverbod*

Een werkgever kan op grond van artikel 7:670 lid 7 BW een arbeidsovereenkomst met een werknemer niet op grond van het genieten van pleegzorgverlof opzeggen.

### **2.7 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof**

Voordat de Wet Arbeid en Zorg in 1991 in werking trad, gold er een regeling dat het loon wordt doorbetaald bij onvoorzienbare omstandigheden voor de werknemer. Bijvoorbeeld bij ziekte van een kind. Van een formeel verlofrecht was dus geen sprake. Aangezien in CAO's vaak gesproken wordt over kort verzuimverlof of calamiteitenverlof, is er vraag naar een dergelijke vorm van verlof in de praktijk. Vandaar dat er een verlofvorm bijgekomen is, namelijk het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof. Een werknemer heeft recht op calamiteiten- of ander kort verzuimverlof wanneer er zich bijzondere situaties voordoen die niet in de vrije tijd van de werknemer kunnen worden opgelost (artikel 4:1 Wazo).

#### **2.7.1 Het verlof**

De werknemer heeft op grond van artikel 4:1 Wazo recht op verlof voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:



- zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
- een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
- de uitoefening van het actief kiesrecht.<sup>28</sup>

Het doel van het verlof is om eerste opvang van de noodsituatie en voor het treffen van verdere voorzieningen.

Op grond van artikel 4:1 lid 1 Wazo heeft iedere werknemer in bepaalde situaties recht op calamiteiten- of ander kort verzuimverlof. Zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht en naar publiek(rechtelijk) recht zijn van toepassing.

### **2.7.2 De regeling**

Het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof is in artikel 4:1 tot en met 4:7 van de Wazo geregeld. Tot op heden heeft geen een rechter sinds de inwerkingtreding van de Wazo een uitspraak gedaan over het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof. Een reden hiervoor kan zijn dat de werknemer voor het starten van een procedure voor bijvoorbeeld uitbetaling van twee dagen calamiteitenverlof zijn relatie met zijn werkgever niet op het spel wil zetten.

Het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof is van driekwartdwingend recht. Van deze regelingen mag alleen bij CAO met betrekking tot de loonbetaling worden afgeweken. Geldt er geen CAO dan mag de werkgever middels een schriftelijke overeenkomst met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van deze regels afwijken.

Op grond van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst is de Cao op de volgende manier van toepassing:

- De werknemer en werkgever zijn lid van de vereniging die partij is bij een Cao;
- De Algemeen Verbindend Verklaarde Cao's tellen voor iedereen binnen de bepaalde sector/branche;
- De gebonden werkgever en de ongebonden werknemer.

### **2.7.3 Omstandigheden calamiteiten- of ander kort verzuimverlof**

Artikel 4:1 Wazo kent drie gronden waarop een werknemer calamiteiten- of kort verzuimverlof kan opnemen, namelijk:

- Bijzondere persoonlijke omstandigheden;
- Wettelijke verplichting;
- Actief kiesrecht.

#### **2.7.3.1 Bijzondere persoonlijke omstandigheden**

In de wet staat een situatie wanneer een werknemer calamiteiten- of ander kort verzuimverlof kan opnemen, namelijk de werknemer kan na de bevalling van zijn partner gedurende vier weken twee dagen verlof opnemen (artikel 4:2 Wazo). Hiernaast kan gedacht worden aan een huwelijk, overlijden, ziekte, verhuizing en bezoek aan arts. Hiernaast staan in de volgende artikelen ook omstandigheden:

- artikel 4:5 en 4:8 Arbeidstijdenwet: zwangerschapsonderzoek, borstvoeding;
- artikel 38 Arbeidsomstandighedenwet: onderbreking van de arbeid in verband met gevaar voor de gezondheid.

---

<sup>28</sup> Kamerstuk II, 1999-2000, 27207, nr. 3, p. 24

### **2.7.3.2 Wettelijke verplichting**

Onder de wettelijke verplichtingen vallen een aangifte geboorte van een kind, een aangifte van overlijden en een aangifte van een huwelijk.

### **2.7.3.3 Actief kiesrecht**

Tegenwoordig zijn de stemloketten ook buiten werktijden open en hoeft de werknemer niet meer persé kort verzuimverlof op te nemen om te gaan stemmen.

### **2.7.4 Melding calamiteiten- of ander kort verzuimverlof**

In beginsel dient de melding van het opnemen van calamiteiten- of ander kort verzuimverlof voorafgaand aan het verlof plaats te vinden. Hierbij dient de werknemer aan te geven welke omstandigheid zich voor doet. Is het niet mogelijk om vooraf melding te doen, dan dient de werknemer zo spoedig mogelijk het opnemen van het verlof te melden (artikel 4:3 Wazo). De werkgever kan op grond van artikel 4:4 Wazo vragen aan de werknemer die calamiteiten- of kort verzuimverlof heeft genoten of hij aannemelijk wilt maken waarom hij verlof heeft genoten.

Alleen bij militaire ambtenaren kan het verlof niet aanvangen of direct beëindigd worden wanneer voortzetting daarvan ten nadele is van het dienstbelang. Voor militairen is dit dus een geclausuleerd recht op verlof (artikel 4:3 lid 2 Wazo).

### **2.7.5 Duur calamiteiten- of ander kort verzuimverlof**

Deze verlofvorm is niet gebonden aan een bepaalde periode, maar is afhankelijk van de oorzaak en de ernst van de omstandigheid waarvoor het verlof wordt opgenomen. Mocht de werknemer in de korte periode van het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof geen oplossing kunnen vinden voor het gerezen probleem, dan kan het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof overgaan in kortdurend zorgverlof. Het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof eindigt dan na één dag.

### **2.7.6 Loon**

De werkgever is verplicht om de werknemer gedurende het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof loon door te betalen (artikel 4:1 en 4:5 Wazo). Op grond van artikel 4:7 Wazo kan via een CAO of andere regeling uitsluitend nadelig voor de werknemer van deze regel worden afgeweken.

### **2.7.7 Nadere bepalingen over calamiteiten- en ander kort verzuimverlof**

In deze paragraaf komen onderwerpen met betrekking tot het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof aan bod waarover de leden van FNV Bondgenoten tijdens de belangenbehartiging vragen (kunnen) stellen.

#### *Kraamverlof*

Kraamverlof valt onder het calamiteiten- en kort verzuimverlof. Wanneer een echtgenote van een werknemer bevalt, heeft de werknemer gedurende vier weken recht op verlof van twee dagen. Deze periode begint te lopen vanaf het moment dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont (artikel 4:2 Wazo).

Het kraamverlof komt de laatste tijd vaak in het nieuws. Zo heeft kamerlid Ineke van Gent een wetsvoorstel gedaan om het kraamverlof van twee dagen te verlengen naar twee keer de arbeidsduur per week.<sup>29</sup> Hiernaast worden in cao's afspraken gemaakt over het verlengde kraamverlof. Zo kennen de gemeente Nijmegen en adviesbureau PricewaterhouseCoopers hun eigen regeling, zie bijlage 4.

---

<sup>29</sup> Kamerstukken II 2007/08, 31071, nr. 1-7

Bij kraamverlof mag er alleen over het recht van verlof, de melding, het tijdvak waarbinnen het verlof moet worden opgenomen, de duur van het verlof, de kring van personen waarop het verlof betrekking heeft, de loonbetaling en de verrekening van het verlof met vakantiedagen worden afgeweken.<sup>30</sup>

#### *Compensatie vakantie*

Dagen waarop de werknemer eigenlijk calamiteiten- of ander kort verzuimverlof zou moeten krijgen, maar hiervoor vakantiedagen heeft opgenomen, kunnen achteraf worden verrekend (artikel 4:6 lid 1 Wazo).

#### *Opbouwen vakantieaanspraken*

De hoofdregel van artikel 7:634 BW geldt. De werknemer bouwt dus vakantiedagen op tijdens calamiteiten- en ander kort verzuimverlof.

#### *Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof en ziekte*

Er is geen specifieke regeling, maar er moet vanuit worden gegaan dat ziekte tijdens verlof worden aangemerkt als verlofdagen in plaats van ziektedagen.

#### *Ontslagverbod*

Artikel 7:670 BW kent voor alle verlofvormen een opzegverbod, behalve voor calamiteiten- en ander kort verzuimverlof. Er vanuit mag worden gegaan dat dit verbod ook hiervoor geldt.

## **2.8 Kortdurend zorgverlof**

Het kabinet streeft naar een combinatiescenario, waarbij de vrouw en de man zowel betaald als onbetaald werk verrichten. Bij onbetaald werk moet gedacht worden aan het uitvoeren van zorgtaken. Het is daarom van essentieel belang dat bij ziekte van kinderen of de partner de werknemer verlof kan opnemen. Door het opnemen van verlof kunnen deze zorgtaken worden vervuld en lijdt het werk er niet onder.

### **2.8.1 Het verlof**

Het kortdurend zorgverlof bestaat uit maximaal tien dagen verlof per jaar die de werknemer kan opnemen voor het noodzakelijk verzorgen van de echtgenoot, de geregistreerd partner, inwonende kinderen en ouders (artikel 5:1 Wazo).

Op grond van artikel 3:1 lid 1 Wazo heeft iedere werknemer per jaar maximaal tien dagen kortdurend zorgverlof die hij kan opnemen om noodzakelijke zorg te verlenen aan naaste. Zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht en naar publiekrechtelijk recht zijn van toepassing.

### **2.8.2 De regeling**

Het kortdurend zorgverlof is in artikel 5:1 tot en met 5:8 van de Wazo geregeld. Er is één uitspraak over het kortdurend zorgverlof gepubliceerd. Een reden waarom er niet meer jurisprudentie is, kan bijvoorbeeld zijn dat de werknemer voor het starten van een procedure voor uitbetaling van vijf dagen kortdurend zorgverlof zijn relatie met zijn werkgever niet op het spel wil zetten.

Het kortdurend zorgverlof is van vijfachtste dwingend recht (artikel 5:16 Wazo).

Er mag van de regeling in artikel 5:15 Wazo alleen bij CAO worden afgeweken, met dien verstande dat er rekening wordt gehouden met het minimum aan vakantieaanspraken. Geldt er geen CAO dan

---

<sup>30</sup> Sdu Commentaar, Arbeidsrecht 2007, p. 412-413

mag de werkgever middels een schriftelijke overeenkomst met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van deze regels afwijken.

### **2.8.3 Voorwaarden kortdurend zorgverlof**

De werknemer die kortdurend zorgverlof wilt opnemen, moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Noodzakelijke verzorging (artikel 5:1 Wazo);
  - Behoeft van de zieke
  - De verzorging kan alléén door de werknemer worden verstrekt
- Specifieke groep mensen (artikel 5:1 Wazo);
  - De echtgenoot, de geregistreerd partner, of persoon met wie werknemer samenleeft
  - Een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in familierechtelijke betrekking staat
  - Een inwonend kind van de echtgenoot, geregistreerd partner of persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont
  - Een pleegkind
  - Een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind

Onderstaande uitspraak gaat over de vraag of de werknemer voor die persoon hoort te zorgen:

- Ktr. Gouda, 24 februari 2005, JAR 2005/86 [Uitspraak 19 Wazo](#)  
Naar het oordeel van de kantonrechter brengt het bepaalde in het familierecht (artikel 1:80b BW en/of artikel 1:81 BW) en/of het ongeschreven recht mee dat de werknemer als samenwonende partner de eerst aangewezen persoon was om zijn partner te verzorgen na haar operatie. De werknemer hoefde de noodzaak daartoe daarom niet verder aannemelijk te maken. Dat betekent dat het in een geval als het onderhavige aan de werkgever is om feiten en/of omstandigheden te stellen waaruit volgt dat de noodzakelijke verzorging door een ander dan de eigen partner had kunnen worden gegeven.

### **2.8.4 Melding kortdurend zorgverlof**

De werknemer dient het kortdurend zorgverlof en de omvang hiervan vooraf te melden aan zijn werkgever onder opgave van redenen. Mocht dit niet mogelijk zijn dan dient de werknemer het zo spoedig mogelijk te melden (artikel 5:3 Wazo). Ook dient de werknemer de omvang van het verlof aan te geven en de wijze waarop hij het wil opnemen. De melding kan mondeling, per telefoon, per fax of per e-mail geschieden. Na de melding vangt het verlof aan (artikel 5:4 lid 1 Wazo).

De werkgever kan op grond van artikel 5:5 Wazo vragen aan de werknemer die kortdurend zorgverlof heeft genoten of hij aannemelijk wilt maken waarom hij verlof heeft genoten en dat er dus sprake was van noodzakelijke verzorging waarvoor het werk moest wijken. Hierover gaat de volgende uitspraak:

- Ktr. Gouda, 24 februari 2005, JAR 2005/86 [Uitspraak 19 Wazo](#)  
De rechter oordeelt dat de werkgever in beginsel dient uit te gaan van de juistheid van de door werknemer verstrekte inlichtingen betreffende de aard en omvang van het gevraagde verlof. Het staat de werkgever echter vrij om de aanvraag van de werknemer achteraf ter toetsing voor te leggen aan de bedrijfsarts, die zo nodig aanvullende (medische) informatie van de werknemer kan verlangen en beoordelen.

### **2.8.5 Zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang**

De werkgever wil het kortdurend zorgverlof in, tenzij de werkgever voor het inwilligen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever

(artikel 5:4 lid 2 Wazo). De werkgever moet zich wel direct op dit zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang beroepen (artikel 5:4 lid 3 Wazo). Het recht op kortdurend zorgverlof is dus een geclausuleerd recht. De werkgever mag bij het afwegen van de belangen rekening houden met de reden die werknemer aanvoert voor het verkrijgen van kortdurend zorgverlof.

#### **2.8.6 Duur kortdurend zorgverlof**

Een werknemer mag per jaar maximaal twee keer de arbeidsduur per week opnemen aan kortdurend zorgverlof (artikel 5:2 Wazo). Dit betekent voor een fulltimer dat hij per 12 maanden tien dagen kortdurend zorgverlof kan opnemen. Hierbij moet gekeken worden hoe het bedrijf het jaar indeelt. Bij de meeste bedrijven wordt het kalenderjaar gebruikt, maar bij bijvoorbeeld een school loopt het jaar van september tot en met augustus. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag dat kortdurend zorgverlof wordt opgenomen.

#### **2.8.7 Loon**

Op grond van artikel 5:6 Wazo bestaat er een loondoorbetalingsverplichting van de werkgever van 70% van het loon. Het loon moet minstens het minimumloon zijn en maximaal het bedrag genoemd in artikel 17 lid 1 Wet financiering sociale verzekeringen. Werkgever kan van deze regeling afwijken, maar alleen als dit in het voordeel is van de werknemer.

Wanneer een werknemer van een verzekering of uit een fonds een uitkering verkrijgt tijdens het kortdurend zorgverlof, zal het loon worden verminderd met de geldelijke uitkering.

#### **2.8.8 Nadere bepalingen over kortdurend zorgverlof**

In deze paragraaf komen onderwerpen met betrekking tot het kortdurend zorgverlof aan bod waarover de leden van FNV Bondgenoten tijdens de belangenbehartiging vragen (kunnen) stellen.

##### *Compensatie vakantie*

Het kortdurend zorgverlof kan niet worden gecompenseerd met (bovenwettelijke) vakantiedagen.

##### *Opbouwen vakantieaanspraken*

De wet kent geen expliciete regeling over de opbouw van vakantiedagen tijdens kortdurend zorgverlof. Er zijn twee mogelijkheden. De eerste mogelijkheid is dat de hoofdregel van artikel 7:634 BW geldt. De werknemer bouwt dus voor 70% vakantiedagen op tijdens kortdurend zorgverlof. De tweede mogelijkheid is dat er volledige vakantieopbouw plaatsvindt op grond van artikel 7:635 lid 1 sub f BW, zoals dit ook gebeurt bij langdurend zorgverlof.

##### *Kortdurend zorgverlof en ziekte*

Hierover is geen wettelijke regeling opgesteld, maar de literatuur gaat er vanuit dat wanneer de werknemer zelf ziek wordt tijdens het kortdurend zorgverlof het verlof direct stopt en maakt de werknemer aanspraak op loondoorbetaling op grond van artikel 7:629 BW in verband met ziekte.

##### *Ontslagverbod*

Artikel 7:670 lid 7 BW kent voor het kortdurend zorgverlof een opzegverbod.

### **2.9 Langdurend zorgverlof**

Mocht er sprake zijn van een naaste die levensbedreigend ziek is, dan kan de werknemer op grond van artikel 5:9 en 5:10 Wazo langdurend zorgverlof opnemen.

### **2.9.1 Het verlof**

Het langdurend zorgverlof is bedoeld voor werknemers die een partner, kind of ouder met een levensbedreigende ziekte verzorgen (artikel 5:9 Wazo). De werknemer mag niet voor een ieder langdurend zorgverlof opnemen. De personen waarvoor de werknemer het verlof mag opnemen, zijn volgens artikel 5:9 Wazo:

- de echtgenoot, de geregistreerd partner of de partner met wie de werknemer samenwoont;
- de inwonende kinderen;
- een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

### **2.9.2 De regeling**

Het langdurend zorgverlof is in artikel 5:9 tot en met 5:16 van de Wazo geregeld. Tot op heden heeft geen een rechter sinds de inwerkingtreding van de Wazo een uitspraak gedaan over het langdurend zorgverlof. Een reden hiervoor kan zijn dat de werknemer voor het starten van een procedure voor bijvoorbeeld uitbetaling van twee weken langdurend zorgverlof, zijn relatie met zijn werkgever niet op het spel wilt zetten en hier geen behoefte aan heeft aangezien zijn gedachten en energie uitgaan naar de levensbedreigende zieke.

Het langdurend zorgverlof is van vijfachtste dwingend recht (artikel 5:16 Wazo).

Er mag van de regeling in artikel 5:15 Wazo alleen bij CAO worden afgeweken, met dien verstande dat er rekening wordt gehouden met het minimum aan vakantieaanspraken. Geldt er geen CAO dan mag de werkgever middels een schriftelijke overeenkomst met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van deze regels afwijken.

### **2.9.3 Verzoek langdurend zorgverlof**

De werknemer dient een schriftelijk verzoek in bij zijn werkgever voor het opnemen van langdurend zorgverlof. Dit verzoek dient minstens twee weken voor de gewenste ingangsdatum worden ingediend (artikel 5:11 Wazo).

Het verzoek dient de volgende punten te bevatten:

- de reden van verlof;
- de persoon die de verzorging behoeft;
- het tijdstip van ingang;
- de omvang van het verlof;
- de voorgenomen duur van het verlof;
- de spreiding van de uren over de dag/week/maand.

### **2.9.4 Beslissing werkgever op verzoek**

De werkgever dient ten minste één week voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijke beslissing te nemen. Is er één week voor de ingangsdatum geen beslissing van de werkgever, dan gaat op grond van artikel 5:11 lid 6 Wazo het verlof overeenkomstig het verzoek in. Wanneer de werknemer zijn verzoek heeft ingediend, dan gaat het verlof twee weken daarna in. Tenzij de werknemer en de werkgever zijn overeengekomen dat het verlof eerder ingaat (artikel 5:12 Wazo).

### **2.9.5 Zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang**

De werkgever wil het langdurend zorgverlof in, tenzij het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever (artikel 5:4 lid 2 Wazo). De werkgever moet zich wel direct op dit zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang beroepen (artikel 5:4 lid 3 Wazo). Het recht op kortdurend zorgverlof is dus een geclausuleerd recht.

### **2.9.6 Overleg bij mogelijke afwijzing verzoek**

Wanneer een werkgever het verzoek geheel of gedeeltelijk wil afwijzen, dan dient de werkgever met de werknemer in overleg te gaan over het verzoek tot langdurend zorgverlof (artikel 5:11 lid 5 Wazo). Hierdoor kunnen zij mogelijk tot een oplossing komen die voor beiden gunstig is. Komen de werkgever en werknemer het niet met elkaar overeen, dan kan de werkgever het verzoek afwijzen. Mocht de werkgever het verzoek alsnog afwijzen, dan kan de werknemer het verzoek aan de rechter voorleggen.

### **2.9.7 Duur langdurend zorgverlof**

Een werknemer mag per jaar maximaal zes keer de arbeidsduur per week opnemen aan langdurend zorgverlof (artikel 5:10 Wazo). Dit betekent voor een fulltimer dat hij per 12 maanden dertig dagen langdurend zorgverlof kan opnemen.

De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag dat langdurend zorgverlof wordt opgenomen. De werknemer dient het langdurend zorgverlof aaneengesloten over twaalf weken op te nemen, waarbij de werknemer minstens de helft van zijn arbeidsduur per week aanwezig dient te zijn (artikel 5:10 lid 2,3 Wazo). Werkgever en werknemer kunnen hier wel afspraken over maken, bijvoorbeeld over flexibele opname van het verlof. De werknemer kan eventueel om verlenging van deze periode vragen. Het maximum aantal weken voor langdurend zorgverlof is achttien. Ook kan de werknemer vragen of hij gedurende de periode meer uren mag opnemen om voor zijn naaste te zorgen (artikel 5:10 lid 4 Wazo).

De volgende situatie schetst deze regeling.

Meneer werkt 36 uur per week. Op 29 januari krijgt zijn vrouw te horen dat zij nog maximaal twee maanden te leven heeft. De meneer vraagt direct langdurend zorgverlof aan bij zijn werkgever. Hij kan gedurende 12 weken zes keer 36 uur verlof opnemen. Dit komt neer op zes volle weken verlof gedurende 12 weken. Echter dient hij iedere week 18 uur op het werk te zijn. Dit betekent dat hij iedere week 18 uur zorgverlof op kan nemen. Gedurende deze twaalf weken zal hij dus iedere week 18 uur moeten werken en de overige 18 uur kan hij opnemen als langdurend zorgverlof.

### **2.9.8 Loon**

Op grond van artikel 5:9 lid 1 Wazo heeft de werknemer geen recht op loon tijdens het langdurend zorgverlof. De uren die de werknemer blijft werken worden wel uitbetaald (artikel 7:616 BW). Eventueel kan de werknemer de levensloopregeling aanwenden voor het financieren van het langdurend zorgverlof (artikel 7:2 Wazo).

### **2.9.9 Nadere bepalingen over langdurend zorgverlof**

In deze paragraaf komen onderwerpen met betrekking tot het langdurend zorgverlof aan bod waarover de leden van FNV Bondgenoten tijdens de belangenbehartiging vragen (kunnen) stellen.

#### *Compensatie vakantie*

Het langdurend zorgverlof kan niet worden gecompenseerd met (bovenwettelijke) vakantiedagen (artikel 5:15 Wazo).

#### *Opbouwen vakantieaanspraken*

In artikel 7:635 lid 1 sub f BW geeft een uitzondering op de regel dat alleen vakantieaanspraken worden opgebouwd wanneer er loon wordt ontvangen. Bij langdurend zorgverlof is er namelijk volledige vakantieopbouw.

### *Langdurend zorgverlof en ziekte*

Wanneer een werknemer ziek wordt tijdens het langdurend zorgverlof, maakt de werknemer alleen aanspraak op de uren die hij is blijven werken naast zijn verlof. De gehele loondoorbetalingsverplichting van de werkgever herleeft op het moment dat het langdurend zorgverlof is afgelopen.

### *Ontslagverbod*

Artikel 7:670 lid 7 BW kent voor het langdurend zorgverlof een opzegverbod.

### *Samenloop kortdurend en langdurend zorgverlof*

Wanneer een werknemer zowel kortdurend als langdurend zorgverlof kan opnemen, dient de werknemer eerst kortdurend zorgverlof op te nemen. De werknemer kan dan vervolgens direct een

verzoek tot langdurend zorgverlof indienen, waarna het langdurend zorgverlof na twee weken kan ingaan (artikel 5:14 Wazo).

## **2.10 Ouderschapsverlof**

Het ouderschapsverlof maakt het mogelijk om arbeid, opvoeding en verzorging van kinderen te combineren. In de Wazo is de regeling voor ouderschapsverlof opgenomen. Deze regeling kent sinds zijn invoering veel drastische wijzigingen. Deze wijzigingen achtte men noodzakelijk zodat er een flexibelere invulling en gebruik mogelijk werden.<sup>31</sup>

### **2.10.1 Het verlof**

Het ouderschapsverlof is bedoeld voor werkende ouders om hun kind(eren) op te voeden en te verzorgen. Op grond van artikel 6:1 lid 1 Wazo heeft iedere werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking tot een kind staat, recht op ouderschapsverlof.

### **2.10.2 De regeling**

Het ouderschapsverlof is in artikel 6:1 tot en met 6:9 van de Wazo geregeld. Er zijn veel uitspraken over deze verlofvorm terug te vinden.

Het ouderschapsverlof is van driekwartdwingend recht en dwingend recht (artikel 6:8 en 6:9 Wazo). In artikel 6:8 Wazo staan de artikelen waarvan uitsluitend ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken bij CAO. Van de overige artikelen kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

### **2.10.3 Voorwaarden ouderschapsverlof**

Een werknemer moet aan twee voorwaarden voldoen, wil hij ouderschapsverlof op kunnen nemen:

- De werknemer moet minstens één jaar in dienst zijn, waarbij de datum van ingang verlof bepalend is (artikel 6:3 Wazo);
- Het kind waarvoor het verlof wordt opgenomen mag geen acht jaar zijn (artikel 6:4 Wazo).

Het verzoek kan worden opgenomen voor (artikel 6:1 Wazo):

- De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind. (werknemer en kind hoeven niet op hetzelfde adres te wonen);
  - Moeder/vader van kind
  - Man die kind heeft erkend
  - Adoptiefouder

---

<sup>31</sup> Kamerstuk II 1999/2000, 27207, nr. 3, p. 30-31.



- De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeenschappelijke basisadministratie op het zelfde adres als het kind woont en die duurzaam de verzorging en de opvoeding op zich heeft genomen (werknemer en kind dienen op hetzelfde adres te wonen);
  - Ongehuwde vader die kind niet heeft erkend
  - Nieuwe partner gescheiden vrouw
  - Pleegouders
  - Degene die in een niet-huwelijkse samenlevingsvorm leeft met een vrouw met een kind.<sup>32</sup>

Het doet niet ter zake of een ander de verzorging kan uitoefenen of dat er al een andere werknemer ouderschapsverlof voor hetzelfde kind heeft opgenomen; iedere werknemer heeft, wanneer hij aan de bovenstaande voorwaarden voldoet, recht op ouderschapsverlof.

Hiernaast bestaat er ten aanzien van ieder kind waarbij de ouders in familierechtelijke betrekking staan tot het kind, recht op ouderschapsverlof (artikel 6:1 lid 1 Wazo). Dit geldt ook voor adoptief ouders (artikel 6:1 lid 2 Wazo). In alle andere gevallen die hierboven staan beschreven, bestaat er maar één keer recht op ouderschapsverlof ook al zijn er meerdere kinderen (artikel 6:1 lid 2 Wazo).

Ook werknemers die in het buitenland hun arbeid verrichten hebben recht op ouderschapsverlof wanneer zij aan bovenstaande voorwaarden voldoen, tenzij er sprake is van een zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang (artikel 6:1 lid 3 Wazo).

#### **2.10.4 Verzoek ouderschapsverlof**

De melding van de werknemer dient aan de volgende voorwaarden te voldoen (artikel 6:5 lid 1 Wazo):

- Melding moet twee maanden voor aanvang verlof zijn ingediend;
- De melding moet schriftelijk worden gedaan;
- De melding moet het tijdstip van ingang en het tijdstip van beëindiging bevatten;
- Periode van het verlof;
- Het aantal uren aan verlof;
- De spreiding van het verlof.

Meldt de werknemer het te laat, dan hoeft de werkgever de melding niet te honoreren.

#### **2.10.5 Beslissing werkgever op verzoek**

De werkgever willicht de tijdige melding van het ouderschapsverlof in, tenzij de werkgever een zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang heeft. De werkgever kan vervolgens geen voorwaarden verbinden aan de wijze waarop het verlof wordt gebruikt. De werkgever kan in overleg met de werknemer de spreiding van de uren wijzigen op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang (artikel 6:5 lid 3 Wazo). Wanneer de werkgever akkoord gaat, dan ontstaat er een recht op ouderschapsverlof.

#### **2.10.6 Zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang**

De werkgever willicht het ouderschapsverlof in. De werkgever kan op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang op de volgende punten afwijzen:

- artikel 6:1 lid 3 Wazo: De werknemer die zijn functie in het buitenland vervult;
- artikel 6:2 lid 4 Wazo: Het flexibel opnemen van het ouderschapsverlof;
- artikel 6:5 lid 3 Wazo: Spreiding van de uren over de week;
- artikel 6:6 lid 1 Wazo: Verzoek om verlof niet op te nemen/ niet voort te zetten.

---

<sup>32</sup> Van Drongelen & Verkoren, 2002, p. 49.

De volgende uitspraken gaan over zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang:

- Hof 's-Gravenhage, 24 juni 2003, JAR 2003/213 [Uitspraak 24 Wazo](#)  
Het Hof oordeelt dat er geen sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang dat zich tegen het opnemen van het ouderschapsverlof op genoemde tijden verzet. Niet aannemelijk is dat de belasting voor collega's van de werkneemster groter is wanneer de op te nemen uren worden verdeeld over drie middagen in plaats van dat deze een hele dag betreffen, dat enige zaken moeten worden overgedragen, dat als zij om 15.00 uur stopt met werken, geen klanten meer kan bezoeken en evenmin dat zij minder spoedopdrachten kan behandelen.
- Ktr. Den Haag, 17 oktober 2003, JAR 2003/250 [Uitspraak 25 Wazo](#)  
De kantonrechter wijst het ouderschapsverlof aan de werknemer toe en wijst er op dat het door de werkgever intrekken van een eenmaal verleend ouderschapsverlof in strijd is met het grotendeels dwingendrechtelijk systeem van hoofdstuk 6 Wazo, de algemene beginselen van civiel recht en met goed werkgeverschap. De rechter is van oordeel dat de belangen van de werkgever niet opwegen tegen het belang van de werkneemster. Zwaarwegende belangen dienen duidelijk gemotiveerd te worden.
- Ktr. Delft, 15 januari 2004, JAR 2004/226 [Uitspraak 26 Wazo](#)  
De kantonrechter oordeelt dat de werkgever onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat juist inwilliging van het verzoek van de werkneemster zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever zou schaden. Inwilliging zal van de werkgever mogelijk nog verdere organisatorische aanpassingen vergen, anders dan de aanpassingen voor het ouderschapsverlof, maar die omstandigheid kan niet als een zwaarwegend belang van de werkgever worden aangemerkt. Dat het moeite kost om binnen het bestaande budget te komen tot volledige bezetting van de formatie is evenmin een zwaarwegend belang, waarbij wordt aangetekend dat gesteld noch gebleken is dat inwilliging van het verzoek van de werkneemster tot een substantiële uitbreiding van de formatie zou moeten leiden. Verder is niet komen vast te staan dat de werkneemster de ontwikkelingen op haar vakgebied niet meer zou kunnen bijhouden. Dat zij minder vaak bij werkoverleg zal zijn, kan ondervangen worden doordat zij de informatie op andere wijze krijgt. Ten slotte is tijdens het ouderschapsverlof van de werkneemster gebleken dat de werkzaamheden op haar afdeling gewoon doorgang vinden. Het verzoek van de werkneemster is dan ook toewijsbaar.
- Ktr. Terborg, 22 maart 2005, JAR 2005/107 [Uitspraak 27 Wazo](#)  
De kantonrechter stelt vast dat afwezigheid van de werknemer zou leiden tot problemen omdat zijn aanwezigheid zowel is vereist bij de ploegenoverdracht als in de eerste uren daarna. De ploegleiders kunnen in die periode niet zonder supervisie. De werkgever heeft deze stelling ruimschoots voldoende onderbouwd. Wellicht wordt de situatie in de toekomst anders indien het niveau van de ploegleiders op een hoger niveau wordt getild, zoals momenteel wordt geprobeerd. Tegen die tijd zou het verzoek van de werknemer mogelijk alsnog gehonoreerd kunnen worden. Op dit moment verzet het zwaarwegend belang van de werkgever zich hier echter tegen.

#### **2.10.7 Duur ouderschapsverlof**

Een werknemer heeft recht op maximaal dertien keer de arbeidsduur per week aan ouderschapsverlof (artikel 6:2 Wazo). Het verlof moet binnen een periode van zes maanden worden ingepland. Het ouderschapsverlof mag flexibel worden opgenomen. Hiernaast mag de omvang van het verlof maximaal de helft van de arbeidsduur van de werknemer per dag/week/maand bedragen (artikel 6:2 lid 3 Wazo).

Van deze regeling kan ook worden afgeweken op grond van artikel 6:2 lid 4 Wazo. De werknemer kan de werkgever vragen om voor een langere periode dan zes maanden ouderschapsverlof op te mogen nemen of het ouderschapsverlof in drie delen op te splitsen waarbij iedere periode één maand bedraagt of meer uren verlof per dag/week/maand dan de helft van de arbeidsduur. Een werkgever moet dit verzoek indienen, tenzij er een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich tegen inwilliging verzet (artikel 6:2 lid 5 Wazo).

#### **2.10.8 Loon**

Het ouderschapsverlof is een onbetaalde verlofvorm (artikel 6:1 lid 1 Wazo). Over de uren die de werknemer blijft werken wordt wel loon uitbetaald. De werkgever kan ten gunste van de werknemer deze regeling wijzigen en mogelijk gedeeltelijke loondoorbetaling afspreken.

Er zijn twee mogelijkheden voor betaald ouderschapsverlof, namelijk de fiscale stimulering ouderschapsverlof en de financiering loopbaanonderbreking. De laatste vorm wordt in de volgende paragraaf besproken. De fiscale stimulering ouderschapsverlof geldt sinds 1 januari 2001. Het houdt in dat de werknemer 70% van het wettelijke minimumloon krijgt doorbetaald tijdens ouderschapsverlof. De werkgever kan dan vervolgens 50% van het doorbetaalde loon in mindering brengen op hun afdracht van loonbelasting en premies volksverzekeringen. Deze regeling moet wel zijn opgenomen in de geldende Cao of in een bedrijfsregeling.<sup>33</sup>

#### **2.10.9 Nadere bepalingen over ouderschapsverlof**

In deze paragraaf komen onderwerpen met betrekking tot het ouderschapsverlof aan bod waarover de leden van FNV Bondgenoten tijdens de belangenbehartiging vragen (kunnen) stellen.

##### *Arbeidsovereenkomst blijft in tact*

De arbeidsovereenkomst blijft in tact en wordt niet gewijzigd in verband met het ouderschapsverlof. Dit bevestigt de volgende uitspraak:

- HvJ EG, 21 oktober 1999, JAR 1999/278 [Uitspraak 21 Wazo](#)  
Het Hof stelt dat er geen wijzigingen mogen worden aangebracht aan de arbeidsovereenkomst tijdens het ouderschapsverlof. In de zaak ging het over het niet toekennen van een kerstgratificatie aan werknemers die ouderschapsverlof hebben genoten.

##### *Eigen functie*

Tijdens het ouderschapsverlof mag de werkgever de werknemer geen andere functie toewijzen, alleen wanneer de werknemer hier uitdrukkelijk mee akkoord gaat. Hiervan kan worden afgeweken wanneer de werknemer op grond van artikel 7:611 en 7:613 BW in redelijkheid geacht worden dat de werknemer in moet stemmen met een (tijdelijke) functiewijziging. Zie hiervoor de volgende uitspraken:

- Ktr. Breda, 30 maart 2001, JAR 2001/85 [Uitspraak 22 Wazo](#)  
De kantonrechter acht in een kortgeding procedure toewijzing van de vordering gebaseerd op de WAA een brug te ver vanwege het structurele karakter ervan. De vordering met betrekking tot het ouderschapsverlof is wel toewijsbaar, aangezien het hierbij om een “hard” recht gaat. Werkgeefster is niet gerechtigd werknemster gedurende het ouderschapsverlof tewerk te stellen in een lagere functie. Het zou wel goed zijn, zo overweegt de kantonrechter, als werknemster drie dagen achter elkaar zou werken zodat het aantal overdrachtsmomenten zo beperkt mogelijk blijft.

---

<sup>33</sup> Van Drongelen & Verkoren, 2002, p.55.

- Ktr. Hilversum, 8 november 2004, JAR 2005/18 [Uitspraak 23 Wazo](#)  
De kantonrechter overweegt dat de werknemster in beginsel recht heeft op ouderschapsverlof gedurende de periode en de wijze waarop zij dit wenst. Uit de Wazo vloeit voort dat gedurende het ouderschapsverlof zoveel mogelijk de eigen functie wordt uitgeoefend. In onderhavig geval heeft de werkgever geweigerd om de werknemster haar eigen functie te laten verrichten, zonder daarvoor een goede reden te geven.
- HvJ EG, 14 april 2005, JAR 2005/102 [Uitspraak 20 Wazo](#)  
In het Luxemburgse recht is bepaald dat, indien tijdens het ouderschapsverlof een recht op zwangerschapsverlof ontstaat, het zwangerschapsverlof start en het ouderschapsverlof komt te vervallen. Het HvJ EG stelt dat elke ouder recht heeft op ouderschapsverlof gedurende ten minste drie maanden en dat dit verlof niet kan worden ingekort wanneer het wordt onderbroken door een ander verlof met een andere doelstelling, zoals het zwangerschapsverlof. Het Luxemburgse recht voldoet daarom op dit punt niet aan richtlijn 96/34/EG.

#### *Intrekking of tussentijdse verbreking ouderschapsverlof*

Wanneer een werknemer het ouderschapsverlof heeft gemeld, dan is hij gebonden aan deze melding. Intrekking kan alleen plaatsvinden wanneer dit eerder of gelijktijdig met de melding de werkgever bereikt. Op andere momenten kan intrekking of wijziging alleen plaatsvinden met toestemming van de werkgever.

Wanneer het verlof nog niet is ingegaan en een werknemer met toestemming van de werkgever niet overgaat tot het genieten van het ouderschapsverlof, dan behoudt de werknemer de mogelijkheid om het ouderschapsverlof op te nemen. Wanneer een werknemer tussentijds zijn ouderschapsverlof verbreekt, dan vervalt op grond van artikel 6:6 lid 2 Wazo het resterende deel van zijn ouderschapsverlof.

#### *Compensatie vakantie*

Het ouderschapsverlof kan niet worden gecompenseerd met (bovenwettelijke) vakantiedagen (artikel 6:7 Wazo).

#### *Opbouwen vakantieaanspraken*

Er worden geen vakantieaanspraken opgebouwd tijdens het ouderschapsverlof, aangezien er in deze periode geen loon wordt verdiend.

#### *Ouderschapsverlof en ziekte*

Wanneer een werknemer ziek wordt tijdens het ouderschapsverlof, dan wordt het ouderschapsverlof niet opgeschort maar zal de werkgever op grond van artikel 7:629 BW loon door moeten betalen in verband met ziekte over de uren dat de werknemer nog werkt.

#### *Ontslagverbod*

Artikel 7:670 lid 7 BW kent voor het ouderschapsverlof een opzegverbod. De werkgever mag de werknemer niet ontslaan omdat hij ouderschapsverlof opneemt. Doet hij dit toch, dan kan de werknemer de vernietigbaarheid van het ontslag invoeren. De volgende uitspraken bevestigen dit:

- Ktr. Zwolle, 4 juni 2003, JAR 2003/160 [Uitspraak 28 Wazo](#)  
De kantonrechter acht aannemelijk gemaakt dat er bedrijfseconomische redenen zijn om tot een vermindering van het aantal rayons en vertegenwoordigers te komen. Daarbij dient de keuze voor ontslag echter niet op de werknemster te vallen, nu zij langer in dienst is dan twee andere werknemers. De werknemster heeft een wettelijk recht op ouderschapsverlof.

De periode van ouderschapsverlof kan wel degelijk worden gebruikt als een soort proefperiode om te bezien hoe de (tijdelijke) aanpassing van de arbeidsduur in de praktijk uitwerkt. Zou blijken dat het werken op vier dagen per week strijdig is met zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever, dan is dat geen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar voor afwijzing van het verzoek.

- Hof 's-Gravenhage, 24 juni 2003, JAR 2003/213 [Uitspraak 26 Wazo](#)  
Het hof acht dat de werkgever in strijd met het opzegverbod tijdens ouderschapsverlof heeft gehandeld, door ontbinding te vragen.
- Ktr. Alphen aan de Rijn, 23 december 2003, JAR 2004/34 [Uitspraak 29 Wazo](#)  
Gezien de complexe casuïstiek in deze uitspraak, wordt u doorverwezen naar bijlage 3.

## **2.11 Levensloopregeling**

Naast bovenstaande verlofvormen, regelt de Wet Arbeid en Zorg ook de levensloopregeling. De Wet op de Loonbelasting 1964 regelt de fiscale aspecten van deze regeling. Voorheen werd de levensloopregeling geregeld in de Wet financiering loopbaanonderbreking. Er wordt geen jurisprudentie besproken, aangezien deze uitspraken grotendeels over de belastingtechnische kant gaat van de regeling.

### **2.11.1 De regeling**

De levensloopregeling is een regeling waarbij door een werknemer gedurende een bepaalde tijd wordt gespaard om extra verlof op te nemen of om verlofdagen te financieren (artikel 7:2 Wazo). Het doel van deze regeling is het bieden van een stimulans voor het opnemen van verlof voor zorg of educatie en kansen te bieden voor degene die ongewild/ongewenst buiten het arbeidsproces staan<sup>34</sup>.

### **2.11.2 Verlofvormen**

Voor de volgende verlofvormen kan de levensloopregeling een uitkomst bieden:

- Het verlenen van zorg in de brede zin;  
Voor ouderschapsverlof, zorgverlof, langdurend zorgverlof en adoptieverlof.
- Verlof voor educatie;  
Hierbij gaat het om alle activiteiten ter verbetering van de arbeidskwaliteit van de werknemers.

### **2.11.3 Sparen**

De werknemer geeft bij zijn werkgever aan dat hij wilt meedoen aan de levensloopregeling. De werkgever zal dan in het vervolg een bepaald bedrag op zijn brutoloon inhouden wat wordt overgemaakt aan de uitvoerder van de levensloopregeling (artikel 7:2 lid 1 en 2 Wazo). De uitvoerder kan een kredietinstelling, een verzekeraar of een beheerder van een beleggingsinstelling zijn (artikel 7:1b juncto artikel 19g lid 3 Wet op de loonbelasting 1964).

### **2.11.4 Maximum sparen**

De werknemer kan maximaal 12 % van het brutoloon sparen. De totaal opgebouwde aanspraak mag niet meer dan 210 % bedragen.

### **2.11.5 Schriftelijk vastleggen**

Het deelnemen aan de levensloopregeling dient schriftelijk te worden vastgelegd, aangezien er anders geen fiscale voordelen kunnen ontstaan.

---

<sup>34</sup> Van Drongelen & Verkoren, 2002, p. 61.

In de schriftelijke regeling moet ten minste het volgende opgenomen worden:

- De regeling heeft het doel om een voorziening in geld te treffen die uitsluitend ten behoeve van een periode van extra verlof kan worden opgenomen;
- De aanspraken ingevolge de levensloopregeling kunnen niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid anders dan ten behoeve van de verpanding aan de Belastingdienst, indien een buitenlandse aanbieder als kredietinstelling of verzekeraar voor de levensloopregeling optreedt;
- De instelling waarbij de voorziening wordt aangehouden;
- Een bepaling die de werknemer verplicht om de werkgever te informeren of er levenslooptegoeden zijn opgebouwd bij vorige werkgevers;
- Een bepaling die de werknemer verplicht om schriftelijk te verklaren dat hij niet gelijktijdig in een levensloopregeling en een spaarloonregeling zal deelnemen in enig jaar.

#### **2.11.6 Premies werknemersverzekeringen**

Ondanks dat het gespaarde tegoed van de levensloopregeling geen loon is, moeten er toch werknemerspremies over betaald worden.

#### **2.11.7 Financiering verlofdagen**

Wanneer de werknemer met de werkgever overeenkomt om verlofdagen op te nemen, dan kan de werknemer zijn levensloopregeling gebruiken om deze verlofdagen te financieren. De opname uit het levenslooptegoed mag, samen met het daarnaast van de werkgever genoten loon, niet meer bedragen dan 100% van het laatstverdiende loon.

#### **2.11.8 Einde dienstverband**

Bij het einde van het dienstverband kan de werknemer zijn levenslooptegoed laten staan, meenemen naar een andere werkgever of afkopen.

### **H3      Wet Aanpassing Arbeidsduur**

*'Een wettelijk recht op deeltijdarbeid is een wenselijk en geëigend middel om tot een betere verdeling van de betaalde en onbetaalde arbeid te komen'.*<sup>35</sup>

De Emancipatieraad

Niet alleen het opnemen van verlof biedt mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. Ook het aanpassen van de arbeidsduur aan de leefsituatie waarin de werknemer zich op dat moment bevindt is een oplossing. Hierdoor ontstaan er deeltijdbanen. Het begrip deeltijdarbeid kent in Nederland de volgende betekenis: 'Betaalde arbeid die regelmatig gedurende minder uren wordt verricht dan gebruikelijk is in het bedrijf, de bedrijfstak of overheidssector.'<sup>36</sup>

Het verrichten van deeltijdarbeid is niet alleen gunstig voor de werknemer, maar heeft ook vele voordelen voor de werkgever. De kabinetsnota 'Kansen op Combineren' noemt vijf voordelen van een toename van deeltijdwerk:

- Meer werkgelegenheid (in personen);
- Bestrijding onvrijwillige werkloosheid (mensen die meer uren willen werken);
- Betere verdeling betaalde en onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen;
- Betere mogelijkheden om arbeid en zorg in organisatorische zin te combineren;
- Meer flexibiliteit in ondernemingen.

In paragraaf 6.1 worden de ontwikkelingen van vermindering en vermeerdering van de arbeidsduur en de totstandkoming van de Wet Aanpassing Arbeidsduur uiteengezet. In paragraaf 6.2 en 6.3 wordt de plaats van de wet binnen het Nederlands rechtssysteem en de werkingssfeer behandeld. In paragraaf 6.4 wordt het verzoek tot vermindering en vermeerdering van de arbeidsduur behandeld. In paragraaf 6.5 wordt ingegaan op de behandeling van een WAA- kwestie en/of zaak. Uit een interview met behandelaars blijkt wat voor soort vragen/problemen zij behandelen met betrekking tot deze wetgeving. De resultaten van deze interviews zijn terug te vinden in bijlage 5.

Voor de behandelaars is vooral de jurisprudentie belangrijk bij de behandeling van een dergelijke kwestie of zaak. Uit de jurisprudentie blijkt namelijk hoe er uitvoering wordt gegeven aan de wet en wat de visie is van de rechter. De jurisprudentie wordt daarom uitgebreid behandeld. Een overzicht van de jurisprudentie van de WAA is terug te vinden in bijlage 6. Alleen de jurisprudentie uit de JAR en de jurisprudentieonderzoeken worden behandeld.

Aan de hand van de wetgeving en de jurisprudentie is een Best Practice opgesteld, welke terug te vinden is via Sharepoint, het intranet van FNV Bondgenoten.

#### **3.1      Ontwikkelingen op het gebied van aanpassing van de arbeidsduur**

Sinds 1985 nemen steeds meer vrouwen deel aan het arbeidsproces. Zij streven naar meer economische en financiële zelfstandigheid. Hiernaast willen steeds meer mannen zorgtaken verrichten, met name de zorg voor hun kinderen. Door het combineren van betaalde arbeid en het verrichten van zorgtaken ontstaat er een grote druk op de tijd van de werknemers. Een oplossing om deze hoge tijdsdruk tegen te gaan is enerzijds het opnemen van verlof en anderzijds het verrichten van deeltijdarbeid.

---

<sup>35</sup> Kamerstukken II 1998/99, 26358, nr. 3, p. 3-4 en Advies 'Wettelijk recht op volwaardig deeltijdwerk', Emancipatieraad, 1993.

<sup>36</sup> Kamerstukken II 1998/99, 26358, nr. 3, p. 2.

Het Tweede-Kamerlid Rosenmöller heeft in 1993 een wetsvoorstel geïntroduceerd met de naam 'Wet bevordering deeltijdarbeid'.<sup>37</sup> In deze wet zijn twee regelingen opgenomen. De eerste regeling houdt in dat de werknemer een recht moet krijgen om vermindering van de arbeidsduur te vragen aan zijn werkgever. De tweede regeling houdt in dat onderscheid op grond van de arbeidsduur verboden moet worden. De tweede regeling is opgenomen in de Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (Woa) welke op 1 november 1996 in werking is getreden.

In hetzelfde jaar heeft de Stichting van de Arbeid in de Nota 'Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie in arbeidsduurpatronen' laten weten dat zij het noodzakelijk vindt dat deeltijdarbeid gestimuleerd moet worden en er betere condities moeten komen voor deeltijdarbeid. Zij vindt dat de volgende regeling moet worden opgenomen in de Cao's (in plaats van in de wet): de werkgever honoreert een verzoek van een werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van hem kan worden gevergd. Het gaat het bij aanpassing van de arbeidsduur, al naar gelang de levensfase van de betrokken werknemer, zowel om vermindering als om verlenging van de arbeidsduur.<sup>38</sup>

In 1997 heeft er een evaluatie plaatsgevonden om te kijken of de sociale partners een regeling voor het aanpassen van de arbeidsduur in de Cao's hebben opgenomen. Uit de evaluatie bleek dat er wel regelingen voor het aanpassen van de arbeidsduur in de Cao's waren opgenomen, maar dat het voor werknemers moeilijk was om dan ook daadwerkelijk vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur te bewerkstellen.

Ondertussen bleef de Tweede Kamer onderhandelen over de initiatiefwet van Rosenmöller. Na grondige wijzigingen werd het initiatief in hetzelfde jaar aanvaard door de Tweede Kamer. Zo werd de mogelijkheid om de arbeidsduur 50% te verminderen drastisch beperkt en kreeg de werkgever een mogelijkheid om deze vermindering tegen te gaan. Het absolute recht op aanpassing van de arbeidsduur werd hierdoor dus niet meer bereikt. De Eerste Kamer dacht heel anders over het initiatief en verwierp het initiatief eind 1997.

In 1998 komen er vanuit de Tweede Kamer nieuwe voorstellen ter bevordering van deeltijd en differentiatie van de arbeidsduur. Het (tweede) voorstel van Rosenmöller luidde dat een regeling voor het aanpassen van de arbeidsduur moest worden opgenomen in de Arbeidstijdenwet. Het voorstel van Bijleveld-Schouten hield in dat er een regeling moest worden opgenomen in het Burgerlijk Wetboek. Deze regeling houdt in dat de werkgever de verplichting heeft om een verzoek van de werknemer tot vermindering van de arbeidsduur met maximaal 20% moet honoreren, tenzij er sprake is van gewichtige redenen om dit verzoek te weigeren. Voor bedrijven met minder dan 10 werknemers gold er een afwijkende regeling, hier moest de werkgever zelf voorzien in een regeling tot vermindering van de arbeidsduur.

Deze wetsvoorstellen werden naar de Raad van State gestuurd. In deze tijd trad het tweede kabinet-Kok aan. Het kabinet kondigde in haar regeerakkoord plannen aan voor het ontwikkelen van wetgeving die een recht op aanpassing van de arbeidsduur regelt. Deze regeling moet later onder de kaderwet Arbeid en Zorg vallen, waarin mogelijkheden worden geregeld voor verlof en deeltijdarbeid.

---

<sup>37</sup> Kamerstukken II 1997/98, 23216.

<sup>38</sup> Kamerstukken II 1998/99, 26358, nr. 3, p. 3.



Op dat moment bestond er nog geen duidelijkheid over de invulling van de Wazo, wordt het recht van aanpassing van de arbeidsduur in een aparte wet geregeld: de Wet Aanpassing Arbeidsduur (afgekort: WAA).

Na een aantal jaar is gebleken dat het geen toegevoegde waarde heeft om de Wet Aanpassing Arbeidsduur op te nemen in de Wet Arbeid en Zorg. Deze wet is namelijk niet alleen gericht op het bevorderen van de combinatie tussen arbeid en zorg, maar is ook gericht op het combineren van werk en niet-zorg-gerelateerde activiteiten. Het kabinet heeft in 2004 besloten om de Wet Aanpassing Arbeidsduur als een zelfstandige wet te laten voortbestaan.<sup>39</sup>

### **3.2 De Wet Aanpassing Arbeidsduur binnen het Nederlandse rechtssysteem**

De Wet Aanpassing Arbeidsduur is in het leven geroepen als een zelfstandige wet die uiteindelijk moet worden opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg. Beide wetten vallen onder het rechtsgebied Arbeidsrecht. Zie voor een uiteenzetting paragraaf 5.2.

### **3.3 De werkingssfeer van de Wet Aanpassing Arbeidsduur**

In artikel 1 van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (hierna: WAA) wordt vermeld voor welke personen deze wet van toepassing is. De wet kent twee partijen, namelijk de werkgever (artikel 1 sub a WAA) en de werknemer (artikel 1 sub b WAA).

Belangrijk bij deze begripsbepalingen is dat zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht als naar publiekrechtelijk recht van toepassing zijn.

Dit betekent dat zowel de werkgever en de werknemer, die een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (burgerlijk recht) heeft, als de overheidswerkgever en de ambtenaren (publiekrechtelijk recht), rechten en plichten hebben op grond van deze wetgeving.

De werkingssfeer van deze wetgeving sluit dus aan bij de Wet Arbeid en Zorg. Er is een uitzondering; zo zijn bedrijven met minder dan tien werknemers niet gebonden aan deze wet, maar dient de werkgever zelf een regeling te treffen met betrekking tot het recht op aanpassing van de arbeidsduur (artikel 2 lid 12 WAA).<sup>40</sup> Wel geldt er volgens de wetgever een 'reflexwerking' en dient de werkgever rekening te houden met het bedrijfsbelang en het belang van de werknemer.<sup>41</sup>

Voor militairen is er een aparte regeling opgesteld, namelijk de Algemene Maatregel van Bestuur (AMVB) Aanpassing Arbeidsduur Militairen welke op 6 september 2000 in werking is getreden (artikel 2 lid 2 WAA).<sup>42</sup> De reden waarom voor militairen een afzonderlijke regeling is getroffen, is het feit dat militairen zich te allen tijde in moeten kunnen zetten en beschikbaar moeten zijn in verband met de aard van het werk in de krijgsmacht.<sup>43</sup>

### **3.4 Het verzoek tot vermindering/vermeerdering van de arbeidsduur**

In deze paragraaf wordt het verzoek tot vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur behandeld. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen deze twee verzoeken aangezien er weinig tot geen verschil is in de behandeling hiervan.

---

<sup>39</sup> Kamerstukken II 2003/04, 29503, nr. 1, p. 7

<sup>40</sup> Ktr. Eindhoven, 5 maart 2002, JAR 2002/88

<sup>41</sup> Arbeidsrecht 2005/2, p. 12

<sup>42</sup> Staatsblad 2000/344

<sup>43</sup> Kamerstukken II 1998/99, 26358, nr. 3, p. 15

### **3.4.1 Afwijkende regelingen bij vermeerdering van de arbeidsduur**

Hieronder volgen de afwijkende regelingen.

#### **Vrijgekomen uren**

De eerste afwijkende regel is dat de vermeerdering alleen kan gaan over vrijkomende uren binnen de organisatie.<sup>44</sup>

#### **Zwaarwegende belangen**

Voor de tweede afwijking, zie paragraaf 3.4.7.

#### **Geen dwingend recht**

De derde afwijkende regeling is dat het vermeerderen van de arbeidsduur geen dwingend recht is en het verminderen van de arbeidsduur wel.

Van dwingend rechtelijke regels kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Op grond van artikel 2 lid 11 WAA kan er in sommige gevallen van de regelingen in artikel 2 WAA worden afgeweken. Het afwijken houdt in dat het recht op verruiming kan worden gewijzigd, kan worden ingekaderd of aan andere procedures en voorwaarden kan worden gekoppeld. Afwijkende regelingen kunnen opgenomen worden in:

- Cao;
- Regeling door een bevoegd bestuursorgaan;
- Schriftelijke overeenstemming tussen werkgever en ondernemingsraad;
- Schriftelijke overeenstemming tussen werkgever en personeelsvertegenwoordiging.

Zo kunnen er bijvoorbeeld andere termijnen worden gehandhaafd voor een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur, of er kunnen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen geformuleerd worden.

Bij een afwijkende regeling in een Cao moet met het volgende rekening worden gehouden. Wanneer zowel de werknemer als de werkgever lid zijn van de organisaties die de Cao hebben afgesloten, dan gaat de Cao bepaling op grond van artikel 9 Wet op de Collectieve arbeidsovereenkomst vóór op de wet. Dit is ook zo wanneer de Cao algemeen verbindend is verklaard op grond van artikel 2 Wet Algemeen Verbindend Verklaring. Is alleen de werkgever aangesloten bij de organisatie die de Cao heeft afgesloten, dan dient de werkgever op grond van artikel 14 Wet Cao de werknemer verplicht een aanbod te doen met de arbeidsvoorwaarden die uit de Cao voortvloeien. Gaat de werknemer akkoord met deze arbeidsvoorwaarden, dan gelden alle voorwaarden uit de Cao ook voor de werknemer.<sup>45</sup> De regelingen van een ondernemingsraad werken niet rechtstreeks door in de individuele arbeidsovereenkomst. De regering stelt echter dat het voordeel van een dergelijke regeling is dat er helderheid ontstaat over het bedrijfsbeleid.<sup>46</sup>

Is er geen afwijkende regel opgenomen in bovenstaande regelingen, dan geldt de wet en is er geen afwijking hiervan mogelijk.

### **3.4.2 De voorwaarden van de werknemer**

Een werknemer moet aan de volgende voorwaarden voldoen, wil hij een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur kunnen indienen.

#### **Arbeidsovereenkomst**

Zie paragraaf 3.3.

---

<sup>44</sup> Handelingen I, 8 februari 2000, p. 16-631

<sup>45</sup> Wolff, 2000, p. 67

<sup>46</sup> Handelingen I, 1999/2000, p. 16-633

### ***Één jaar in dienst***

Een werknemer kan pas een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur vragen aan zijn werkgever, wanneer hij bij aanvang van de aanpassing minimaal één jaar in dienst is (artikel 2 lid 1 WAA). Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. Wanneer dezelfde werkzaamheden worden verricht onder verschillende werkgevers, dan worden deze perioden meegeteld voor de periode van één jaar. Hieronder volgt een voorbeeld.

Meneer Diemen werkt van 1 april tot en met 1 juli 2007 als uitzendkracht bij Shell B.v.. Aangezien Shell B.v. tevreden is over het werk van meneer Diemen wordt hij per 1 september 2007 aangenomen bij Shell B.v. Op 1 december 2007 doet meneer Diemen een formeel verzoek tot vermindering van de arbeidsduur met ingang van 15 april 2008. Op moment van indiening is meneer Diemen nog geen jaar in dienst. Maar op het moment dat de arbeidsduurvermindering in gaat is hij ruim een jaar in dienst, aangezien de perioden van zijn uitzendperiode ook meetellen voor het berekenen van de periode van één jaar.

Deze voorwaarden zijn gesteld zodat er een zekere binding is tussen de werkgever en de werknemer en dat werknemers niet direct bij indiensttreding om aanpassing van de arbeidsduur gaan verzoeken.<sup>47</sup> Er geldt dus géén wachttijd voor het verzoek om aanpassing, maar wel een wachttijd voor de aanpassing zelf, te weten één jaar na aanvang van het dienstverband.<sup>48</sup>

### ***Één keer per twee jaar verzoek indienen***

Een werknemer kan maar éénmaal in de twee jaar een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsduur (artikel 2 lid 3 WAA). De wet dient enerzijds de werknemer de mogelijkheid te bieden om met enige regelmaat een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur te kunnen doen. Zijn omstandigheden kunnen immers gewijzigd zijn. Anderzijds dient het de werkgever te beschermen tegen te veel frequente verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur. Mochten er dusdanige relevante wijzigingen van omstandigheden plaatsvinden, dan kan de werkgever op grond van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) de termijn van twee jaar onderbreken en vroegtijdig ingaan op een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur. Er moet dan wel worden voldaan aan de redelijkheid en de billijkheid.<sup>49</sup> Een relevante uitspraak is de volgende:

- Ktr. Nijmegen, 14 september 2001, JAR 2001/227 [Uitspraak 1 WAA](#)  
De kantonrechter oordeelde dat er geen sprake is van herhaalde verzoeken wanneer telkens voor de beslissing van de werkgever het verzoek wordt ingetrokken en er geen beslissing kan worden genomen.

Indien er zich dusdanige relevante wijzigingen in de omstandigheden voordoen, dan kan de werkgever op grond van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) de termijn van twee jaar onderbreken. Bij een ingrijpende wijziging van omstandigheden dwingen de redelijkheid en de billijkheid er toe dat het verzoek opnieuw moet worden getoetst aan de zwaarwegende bedrijf- en dienstbelangen. Een voorbeeld van een relevante wijziging in de omstandigheden van de werknemer is dat zijn partner overlijdt en de werknemer minder wilt gaan werken in verband met de zorg voor zijn kinderen.

<sup>47</sup> Kamerstukken II, 1998/1999, 26358, nr. 3, p. 14; Kamerstukken I 1999-2000, 26358, nr. 52c, p. 12

<sup>48</sup> Bond Katholiek Primaire Onderwijs, De Wet Aanpassing Arbeidsduur, 2000, p. 3

<sup>49</sup> Kamerstukken II 1998/99, 26358, nr. 3, p. 15; Kamerstukken II 1998/99, 26358, nr. 5, p. 24-25; Kamerstukken I 1999/2000, 26358, nr. 52c, p. 8

Een wijziging in de omstandigheden aan de werkgever zijn kant is dat na een afwijzing van een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur van een werknemer er in dezelfde functie uren vrij komen door een ontslag.<sup>50</sup>

### **3.4.3 Indienen verzoek**

Bij het indienen van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur moet met de volgende punten rekening worden gehouden.

#### **Vier maanden voor ingang verzoek indienen**

Het verzoek dient minstens vier maanden vóór ingang van de aanpassing van de arbeidsduur te worden ingediend bij de werkgever (artikel 2 lid 3 WAA). De werkgever heeft een redelijke termijn om een beslissing te nemen en eventuele aanpassingen binnen de organisatie te regelen.

Uit de wet en uit de rechtspraak volgt geen expliciet gevolg wanneer het verzoek later dan vier maanden voor de ingangsdatum is ingediend. In de literatuur is een aantal meningen over het gevolg van een te late indiening te vinden, welke terug te zien zijn in de praktijk:

- De werkgever neemt het verzoek niet in behandeling omdat het niet overeenstemt met de vereisten van de WAA, of;
- De werkgever neemt het verzoek wel in behandeling en wijst het af omdat het verzoek te laat is ingediend, of;
- De werkgever schuift, bij inwilliging van het verzoek, de gewenste ingangsdatum op met de periode dat het verzoek te laat is ingediend.<sup>51</sup>

Over dit onderwerp zijn twee uitspraken die van belang zijn.

- Ktr. Nijmegen, 18 juli 2001, JAR 2001/192 [Uitspraak 2 WAA](#)  
In deze procedure was sprake van een te laat ingediend verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur. De werkgever had vooraf in de procedure aangegeven zichzelf niet op dit punt te beroepen waarop de kantonrechter besloot dat het te laat ingediende verzoek tijdig was gedaan.
- Ktr. Zutphen, 26 november 2002, JAR 2003/8 [Uitspraak 3 WAA](#)  
De kantonrechter besloot dat het te laat ingediende verzoek niet als een WAA-verzoek beschouwd kon worden aangezien het niet voldeed aan de vereisten van de WAA. Hierdoor trad ook geen rechtsgevolg uit artikel 2 lid 10 WAA in.

#### **Schriftelijk verzoek**

Het verzoek kan alleen schriftelijk worden gedaan (artikel 2 lid 3 WAA). Ook hier volgt uit de wet geen expliciet gevolg wanneer het verzoek niet schriftelijk wordt ingediend. Wel heeft een kantonrechter in Zutphen hierover tweemaal uitspraak gedaan.

- Ktr. Zutphen, 26 november 2002, JAR 2003/8 [Uitspraak 3 WAA](#)  
In deze procedure heeft de rechter bepaald dat het verzoek aan alle criteria van de WAA moet voldoen, wil het een WAA-verzoek zijn. Wanneer het verzoek dus niet schriftelijk is ingediend, dan is er geen sprake van een WAA-verzoek. Het besluit van de werkgever kon daarom ook niet getoetst worden aan zwaarwegende belangen maar vond er een gewone

---

<sup>50</sup> SDU Commentaar, OpMaat Arbeidsrecht, Wet Aanpassing Arbeidsduur, p. 4; Kamerstukken I 1999/2000, 26358, nr. 52c, p. 9; Handelingen I, 8 februari 2000, p. 16-634 en p. 16-660.

<sup>51</sup> SDU Commentaar, OpMaat Arbeidsrecht, Wet Aanpassing Arbeidsduur, p. 3; ArbeidsRecht, 2000, 4, p. 12 en 31.

belangenafweging plaats.

- Ktg. Zutphen, 25 februari 2003, JAR 2003/100 [Uitspraak 4 WAA](#)  
De kantonrechter spreekt in deze procedure alleen van een WAA-verzoek als aan alle voorwaarden uit de WAA is voldaan.  
Voldoet een verzoek niet aan de criteria van met name artikel 2 lid 3 Waa dan is daarop in beginsel slechts het gemene recht, in het bijzonder artikel 7:611 BW, van toepassing.

### ***Inhoud verzoek***

De volgende punten dienen in het verzoek te worden opgenomen (artikel 2 lid 3 WAA):

- Het tijdstip van ingang;
- De omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week (of andere tijdsomvang);
- De gewenste spreiding van de uren over de week (of andere tijdsomvang).

### ***Geen motivering***

De werknemer hoeft geen redenen aan te geven waarom hij zijn arbeidsduur wilt verminderen. Er is dus geen motivatie vereist.<sup>52</sup> Alhoewel de reden van het verzoek niet van belang is, stond dit in de volgende procedure wel centraal.

- Rb. Zutphen, 25 februari 2003, JAR 2003/100 [Uitspraak 4 WAA](#)  
Het is onjuist dat de WAA alleen van toepassing is wanneer de reden van de aanpassing het combineren van arbeid en zorgtaken is. Het verzoek kan dus ook een andere grondslag hebben dan het combineren van arbeid en zorg.

### ***Dezelfde functie***

Bij aanpassing van de arbeidsduur moet de werknemer dezelfde functie blijven vervullen (artikel 2 lid 1 WAA). Aanpassing van de arbeidsduur brengt namelijk geen wijziging in functie met zich mee.<sup>53</sup> Mocht er bijvoorbeeld een andere functie vrijkomen, dan dient de werknemer hiernaar te solliciteren in plaats van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur in te dienen.<sup>54</sup>

- Rb. Maastricht, 8 juli 2004, JAR 2004/229 [Uitspraak 5 WAA](#)  
De rechter bevestigt dat wanneer bij een aanpassing van de arbeidsduur het om een andere functie gaat dan de functie die de werknemer voor het verzoek vervuld, er geen beroep kan worden gedaan op de WAA. Er dient dan een normale sollicitatieprocedure gevolgd te worden.

### ***Structurele wijziging arbeidsduur***

Hiernaast moet het gaan om structurele aanpassing van de arbeidsduur.<sup>55</sup> Spreken werkgever en werknemer met elkaar af dat de komende vier maanden de werknemer één dag minder gaat werken, dan is dit geen structurele aanpassing en blijven de regelingen uit de WAA buiten beschouwing. De werknemer kan, vanwege het structurele karakter van de aanpassing op basis van de WAA, dan ook niet een terugkeergarantie verlangen naar de oude situatie of voorrang vragen bij het weer willen uitbreiden of inkrimpen van de arbeidsduur.<sup>56</sup>

---

<sup>52</sup> Kamerstukken I 1999/2000, 26358, nr. 52c, p. 8

<sup>53</sup> Kamerstukken II 1998/99, 26358, nr. 3, p. 14

<sup>54</sup> Handelingen I 8 februari 2000, p. 16-658

<sup>55</sup> Kamerstukken II 1999/2000, 26358, nr. 52, p. 14

<sup>56</sup> Handelingen I, 8 september 1999, p. 101-5834

### **Standaard arbeidsduur werkgever**

Bij de aanpassing van de arbeidsduur dient rekening gehouden te worden met de standaard arbeidstijden in de organisatie.<sup>57</sup>

### **Werkgever met minder dan 10 werknemers**

Werkgevers met minder dan tien werknemers vallen niet onder de WAA op grond van artikel 2 lid 12 WAA. Echter dient de werkgever hierover zelf een regeling op te stellen. Een tweetal uitspraken gaan hierover:

- Ktr. Breda, 30 maart 2001, JAR 2001/85 [Uitspraak 6 WAA](#)  
Voor toepassing van het criterium 'tien medewerkers of meer' kan niet zonder meer gekeken worden naar de afzonderlijke vestiging van het betreffende bedrijf, de vestiging heeft namelijk geen aparte rechtspersoonlijkheid. Heeft een bedrijf meerdere vestigingen, dan telt het totaal aantal medewerkers.
- Rb. 's-Hertogenbosch, 5 maart 2002, JAR 2002/88 [Uitspraak 7 WAA](#)  
Uit het vereiste van een eigen regeling kan wel worden afgeleid dat de normen van de WAA ook voor kleine werkgevers invloed hebben (reflexwerking).

### **3.4.4 Overleg tussen werkgever en werknemer**

Wanneer de werkgever het verzoek heeft ontvangen, gaat hij in overleg met zijn werknemer (artikel 2 lid 4 WAA). Er moet overleg plaatsvinden over het gewenste tijdstip van ingang van de aanpassing, de gewenste omvang en de gewenste spreiding over de week.<sup>58</sup> In drie procedures staat het overleg tussen werkgever en werknemer over de aanpassing van de arbeidsduur centraal.

- Ktr. Nijmegen, 18 juli 2001, JAR 2001/192 [Uitspraak 2 WAA](#)  
Of overleg leidt tot overeenstemming is niet relevant, het overleg moet alleen plaatsvinden.
- Ktg. Amsterdam, 21 december 2001 (niet gepubliceerd) [Uitspraak 39 WAA](#)  
De kantonrechter beslist dat er geen overleg is gevoerd en de beslissing erg dun is gemotiveerd, maar dat enkel dit feit niet kan leiden tot toewijzing van het verzoek. De wet stelt aan het niet (voldoende) motiveren en het niet plegen van overleg namelijk geen sanctie.<sup>59</sup>
- Rb. Amsterdam, 20 november 2002, JAR 2002/281 [Uitspraak 8 WAA](#)  
In deze procedure is ook geen overleg gepleegd tussen de werkgever en de werknemer over het verzoek. De rechter oordeelt dat er geen sprake is van een WAA-verzoek omdat het niet voldoet aan de criteria van de WAA en acht op grond van artikel 7:611 BW alleen goed werkgever- en nemerschap van toepassing.<sup>60</sup>

### **3.4.5 Het verzoek inwilligen of afwijzen**

Artikel 2 lid 5 WAA stelt dat de werkgever het verzoek om vermindering van de arbeidsduur inwilligt, tenzij er een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet.

### **Afwijzingsgronden**

Het verzoek kent verschillende afwijzingsgronden (artikel 2 lid 5 en 6 WAA):

---

<sup>57</sup> Kamerstukken II 1998/99, 26358, nr. 3, p. 17

<sup>58</sup> Kamerstukken II 1998/99, 26358, nr. 3, p. 16 en Handelingen I, 8 februari 2000, p. 16-659

<sup>59</sup> Wet Aanpassing Arbeidsduur, Jurisprudentieonderzoek 3<sup>e</sup> meting, 2003, p. 18

<sup>60</sup> Jurisprudentieonderzoek Wet Aanpassing Arbeidsduur 2003, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, p. 7-8.

- Het tijdstip van ingang;  
Om het verzoek op dit punt af te wijzen moet er sprake zijn van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang
- De omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week;<sup>61</sup>  
Om het verzoek op dit punt af te wijzen moet er sprake zijn van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang
- De gewenste spreiding van de uren over de week;  
Om het verzoek op dit punt af te wijzen moet de wens van werknemer naar redelijkheid en billijkheid wijken voor het belang van werkgever.

### **Bereidheid werkgever**

Van de werkgever wordt verwacht dat hij bereid is om het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur in te willigen en initiatief toont. Van de werkgever mag ook wel enige mate van creativiteit verwacht worden. Hij moet namelijk ook gekeken hebben of hij het probleem niet op een andere manier kan oplossen.<sup>62</sup> Zie de volgende uitspraken:

- Rb. 's-Hertogenbosch, 8 februari 2002, JAR 2002/57 [Uitspraak 19 WAA](#)  
In deze uitspraak wordt het verzoek tot vermindering toegewezen, omdat de werkgever heeft bepaald dat de arbeidsplaats fulltime dient te worden verricht maar hij alleen binnen het bedrijf naar een oplossing heeft gezocht. Van de werkgever mag verwacht worden dat hij ook buiten het bedrijf naar een oplossing zoekt.
- Ktr. Amsterdam, 14 maart 2007, JAR 2007/98 [Uitspraak 32 WAA](#)  
Werknemer in de detacheringwereld wilt 16 in plaats van 36 uur gaan werken. Haar werkgever wijst dit verzoek af aangezien zijn klanten geen parttime detacheringkrachten willen. Voorzieningenrechter oordeelt dat werkgever bij geen een klant heeft geïnformeerd of deeltijd detachering mogelijk is. De werkgever is er eenvoudigweg zonder zodanig onderzoek van uitgegaan dat die er niet zijn. Indien in de afgelopen jaren geen opdrachten voor deeltijddetacheringen zijn ontvangen, betekent dat niet dat zodanige afwijkende opdrachten niet kunnen worden uitgelokt. De rechter wijst het verzoek tot vermindering van de arbeidsduur toe.

### **3.4.6 Zwaarwegende belangen vermindering**

Voor vermindering van de arbeidsduur zijn een drietal zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in de wet opgenomen:

- Voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
- Op het gebied van de veiligheid;
- Van roostertechnische aard.

De werkgever kan ook andere zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen aanwenden om het verzoek af te wijzen, aangezien in de wet een niet-limitatieve opsomming staat.

Er is veel geprocedeerd over de vraag of er sprake is van een zwaarwegende bedrijf- of dienstbelang bij vermindering van de arbeidsduur. Het antwoord op deze vraag bepaalt dan of er wel of geen inwilliging van het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur plaatsvindt.

---

<sup>61</sup> Waar gesproken wordt van een arbeidsduur per week, kan ook gesproken worden over een andere tijdsomvang. Bijvoorbeeld per maand.

<sup>62</sup> Handelingen II, 1999-2000, p. 5893-5894

### **3.4.6.1 Bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren**

In deze paragraaf worden alleen de bepalende uitspraken behandeld.

#### ***Vermindering na zwangerschap- of ouderschapsverlof***

Veel werknemers willen na hun zwangerschap- of ouderschapsverlof blijvend minder werken. Zij maken dan vaak gebruik van hun recht op vermindering van de arbeidsduur. Werkgevers wijzen vaak het verzoek tot arbeidsduurvermindering af. De rechter houdt ook rekening of er problemen zijn opgetreden ten tijde van het verlof. Een uitspraak die hierop ingaat, is:

- Ktg. Nijmegen, 18 juli 2001, JAR 2001/192 [Uitspraak 2 WAA](#)  
Werkneemster verzoekt om arbeidsduurvermindering na ouderschapsverlof. Uit beoordelingsformulieren blijkt dat tijdens het ouderschapsverlof niets was op- of aan te merken over haar werk en dat daarom het verzoek tot vermindering niet kan worden afgewezen.
- Ktg. Delft, 15 januari 2004, JAR 2004/226 [Uitspraak 9 WAA](#)  
Kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van zwaarwegende belangen bij de vermindering van de arbeidsduur van werkneemster. Het aanpassen van organisatorische aspecten levert geen zwaarwegend belang op. Bij ouderschapsverlof zijn er ook geen problemen signaleerd. De kantonrechter willigt het verzoek in.
- Ktr. Gouda, 22 juli 2004, JAR 2004/245 [Uitspraak 20 WAA](#)  
Het argument onmisbaarheid is niet sterk wanneer de werknemer tijdens ouderschapsverlof, ziekte of vakantie zonder problemen kan worden opgevangen.
- Rb. Haarlem, 11 juli 2005, JAR 2005/182 [Uitspraak 10 WAA](#)  
Het voorheen vervullen van ouderschapsverlof is niet te vergelijken met een WAA-vermindering, aangezien ouderschapsverlof een tijdelijk karakter heeft en een WAA-vermindering een structureel karakter.

#### ***Productieproces***

Veel bedrijven werken met een productieproces en passen de arbeidsduur van de werknemers hierop aan. De vraag of vermindering van de arbeidsduur een zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang oplevert, wordt aan de rechter gevraagd in de volgende uitspraak.

- Rb, Leeuwarden, 4 februari 2003, JAR 2003/60 [Uitspraak 11 WAA](#)  
De rechter concludeert dat de werkgever genoegzaam heeft aangetoond een juiste keuze te hebben gemaakt voor het productieproces zoals hij dit hanteert. Ook heeft de werkgever aangetoond dat vermindering in omvang van de bestaande 24-uurs contracten tot onrendabel hoge productiekosten zal leiden, omdat de aanloopperiode voor nieuwe producten te hoog wordt en omdat de om het vereiste tempo te kunnen halen nodige betrokkenheid bij het werk afneemt. Het verzoek om 16 uur te mogen werken, kan daarom niet ingewilligd worden.

#### ***Precedentwerking***

Werkgevers zijn bang wanneer zij eenmaal een verzoek tot vermindering of vermeerdering inwilligt, meer werknemers zich op dit recht gaan beroepen. De rechter heeft hier als volgt op geoordeeld.

- Hof Arnhem, 10 december 2002, JAR 2003/70 [Uitspraak 12 WAA](#)  
De werkgever heeft een zwaarwegend bedrijfsbelang om de vermindering af te wijzen, namelijk de precedentwerking. Het Hof oordeelt dat de precedentwerking onvoldoende is om een verzoek af te wijzen. Investerings- of organisatorische aanpassingen worden van de werkgever gevergd om een verzoek in te willigen.



### **Maximum of geen vraag aan/naar deeltijdwerknemers**

Veel werkgevers beroepen zich op het feit dat er een maximum aantal deeltijdwerknemers binnen de organisatie mogen en kunnen werken. De volgende uitspraak gaat hierover.

- Ktg. Delft, 15 januari 2004, JAR 2004/226 [Uitspraak 9 WAA](#)  
Kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van zwaarwegende belangen bij de vermindering van de arbeidsduur van werkneemster. Het aanpassen van organisatorische aspecten levert geen zwaarwegend belang op. Bij ouderschapsverlof zijn er ook geen problemen gesignaleerd.

Ook zijn er werkgevers die denken dat er bij hun opdrachtgevers geen vraag is naar deeltijdwerk.

- Ktr. Groningen, 23 maart 2001, JAR 2001/87 [Uitspraak 13 WAA](#)  
Werknemer doet een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur. De werkgever wijst dit verzoek af omdat de opdrachtgevers alleen verlangen naar fulltime detachering. De rechter acht dit niet als zwaarwegend belang en wijst de vermindering toe.

### **Arbeidsurenbeleid**

Werkgevers bepalen een minimale arbeidsduur voor functies. Bij het verzoek van arbeidsduurvermindering komt dit vaak aan de orde. Bij de uitspraken wordt een splitsing gemaakt in uitspraken waar het zwaarwegend belang wel wordt aanvaard en waar het zwaarwegend belang niet wordt aanvaard.

#### *Wel een zwaarwegend belang:*

Er zijn maar drie uitspraken waarbij een arbeidsurenbeleid als zwaarwegend belang wordt erkend door de rechter.

- Ktr. Eindhoven, 5 maart 2002, JAR 2002/88 [Uitspraak 7 WAA](#)  
De kantonrechter bepaalt dat er sprake is van een zwaarwegend belang, aangezien inspanningen zowel intern als extern niet tot opvang van de vrije uren leiden en hiernaast de verzorging van een gehandicapte zus ook in het weekend en in de avonden kan plaatsvinden.
- Ktr. Zwolle, 15 maart 2005, RAR 2005/74 [Uitspraak 14 WAA](#)  
Een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur na ouderschapsverlof wordt afgewezen, aangezien de werkgever voor verzekeringsadviseurs een ondergrens van de arbeidsduur van 20 uur heeft gesteld. Dit wegens efficiëntie en klanttevredenheid. De rechter volgt deze stelling. Het feit dat de werkneemster maar vier uur minder wil werken dan deze grens, doet hier niets aan af.
- Rb. Haarlem, 11 juli 2005, JAR 2005/182 [Uitspraak 10 WAA](#)  
Werkgever heeft een minimum arbeidsduur voor het personeel gelden, namelijk de ene week 2 dagen de andere week 3 dagen. Dit beleid is goedgekeurd door de OR. Vermindering van de arbeidsduur doorkruist het pedagogisch beleid. De rechter acht dit beleid als een zwaarwegend belang. Hiernaast is het voorheen vervullen van ouderschapsverlof niet te vergelijken met een WAA-vermindering, aangezien ouderschapsverlof een tijdelijk karakter heeft en een WAA-vermindering een structureel karakter.

#### *Geen zwaarwegend belang:*

Vaak wordt arbeidsurenbeleid als zwaarwegend belang afgewezen door de rechter, omdat er niet wordt ingegaan op de nadelige gevolgen voor de onderneming wanneer het verzoek wel wordt ingediend. Het verzoek wordt dus niet individueel bekeken. In de volgende uitspraken heeft de rechter zo beoordeeld.

- Hof, Arnhem, 10 december 2002, JAR 2003/70 [Uitspraak 12 WAA](#)  
Werkneemster werkt als artsenbezoeker voor 32 uur per week. Na ouderschapsverlof verzoekt zij haar werkgever om voor 20 uur per week te werken. Omdat er in het bedrijf een minimale werkweek van 32 uur geldt, wijst de werkgever het verzoek af. De kantonrechter heeft het beroep op art. 2 WAA van de hand gewezen op de grond dat het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur in een voorlopige voorzieningenprocedure niet goed beoordeeld kan worden en gelet op het feit dat de instemming van de OR een belangrijke aanwijzing is dat de werkgever het gelijk aan zijn kant heeft. Op het hoger beroep van de werkneemster oordeelt het Hof dat de vordering van de werkneemster een zodanige kans van slagen heeft in een eventuele bodemprocedure dat de toewijzing daarvan als voorlopige voorziening gerechtvaardigd is. Het Hof stelt daartoe vast dat de werkgever geen zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft aangevoerd die moeten leiden tot afwijzing van het verzoek.

De volgende uitspraken gaan hier ook over:

- Ktg. Nijmegen, 18 juli 2001, JAR 2001/192 [Uitspraak 2 WAA](#)
- Rb. Amsterdam, 20 november 2002, JAR 2002/281 [Uitspraak 8 WAA](#)
- Ktr. Zwolle, 12 oktober 2000, JAR 2001/231 [Uitspraak 38 WAA](#)

#### **3.4.6.2 Veiligheid**

In sommige functies heeft de werknemer te maken met de veiligheid van zichzelf en van anderen. Om de veiligheid zo goed mogelijk te waarborgen, stellen werkgevers richtlijnen op hoeveel uur een werknemer in een bepaalde functie moet werken om zijn vaardigheden op peil houden. Wanneer een werknemer dan een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur vraagt, spelen er zwaarwegende belangen op.

- Ktr. Almelo, 28 december 2007, JAR 2008/41 [Uitspraak 15 WAA](#)  
Werkgever maakt aannemelijk dat een apothekersassistente 24 uur moet werken. Dit aantal uren is vereist om goed te kunnen functioneren en bij het werken van minder uren is er sprake van verlies van routine en is er een verhoogde kans op fouten. De werkgever heeft aannemelijk gemaakt dat er een zwaarwegend belang is en daarom wijst de rechter het verzoek af.

Voorafgaand aan deze uitspraak is er nog een aantal uitspraken geweest waarin dit naar voren is gekomen, namelijk:

- Krt. Heerenveen, 1 juni 2006, JAR 2006/148 [Uitspraak 16 WAA](#)
- Ktr. Nijmegen, 1 september 2006, JAR 2006/277 [Uitspraak 17 WAA](#)

#### **3.4.6.3 Roostertechnische aard**

##### ***Spin in het web- functie***

- Ktg. Haarlem, 17 mei 2001, JAR 2001/117 [Uitspraak 18 WAA](#)  
Een medewerkster wil arbeidsduurvermindering. Werkgever wijst dit verzoek af aangezien ze niet minder kan werken in haar functie. Ze is assistent van de directeur en functioneert als een spin in het web en houdt zijn planning bij en valt in bij afwezigheid. Rechter oordeelt dat er geen zwaarwegende belangen zijn aangegeven. Het vervullen van deze baan zal leiden tot veranderingen, maar deze leiden niet tot zwaarwegende belangen. De werkvermindering wordt toegewezen maar de spreiding is aan de werkgever.

### **Vrijkomende uren niet herbezetten**

- Ktr. 's-Hertogenbosch 8 februari 2002, JAR 2002/57 [Uitspraak 19 WAA](#)  
De rechter oordeelt dat de werkgever eventueel een duobaan kan vormen, maar er niet alleen gekeken moet worden binnen de organisatie zelf maar ook buiten de organisatie. De vermindering wordt toegewezen.

### **Overdraagbaarheid van het werk**

- Ktg. Gouda, 22 juli 2004, JAR 2004/245 [Uitspraak 20 WAA](#)  
Werkgever wijst een verzoek tot arbeidsduurvermindering af aangezien de functie niet in deeltijd kan worden uitgevoerd, omdat voor de werkzaamheden zo'n specifieke kennis vereist is dat zijn werk niet overdraagbaar is. De kantonrechter oordeelt dat het werk en de werkzaamheden wel overdraagbaar zijn want tijdens afwezigheid van de werknemer wordt het werk ook overgedragen aan een collega. Het verzoek wordt toegewezen.
- Ktg. Delft, 15 januari 2004, JAR 2004/226 [Uitspraak 9 WAA](#)  
Werkgever stelt dat er grenzen gesteld moeten worden aan het aantal deeltijdwerkers. Met betrekking tot de medewerkster voert de werkgever aan dat er te veel tijd besteed zal moeten worden aan informatiewisseling en er tijdsgebrek zal optreden. Kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van zwaarwegende belangen bij de vermindering van de arbeidsduur van werknemster. Het aanpassen van organisatorische aspecten levert geen zwaarwegend belang op. Bij ouderschapsverlof zijn er ook geen problemen gesignaleerd. De kantonrechter willigt het verzoek in.

### **3.4.6.4 Overig**

De volgende uitspraken vallen niet onder de bovenste drie paragrafen, maar hebben wel als onderwerp zwaarwegende belangen.

- Ktr. Rotterdam, 6 november 2001, JAR 2002/7 [Uitspraak 21 WAA](#)  
Werkneemster wilt arbeidsduurvermindering. Dit verzoek wordt afgewezen door de werkgever omdat er dan een te hoge werkdruk ontstaat bij de overige werknemers. De rechter acht dit geen zwaarwegend belang.
- Ktr. Zwolle, 4 juni 2003, JAR 2003/160 [Uitspraak 22 WAA](#)  
De rechter heeft bepaald dat ouderschapsverlof als proefperiode voor arbeidsduurvermindering mogelijk is.
- Rb. Almelo, 29 juni 2004, JAR 2004/265 [Uitspraak 23 WAA](#)  
Werkgever wijst het verzoek tot arbeidsduurvermindering af aangezien groepleiders minimaal 20 uur moeten werken, aangezien minder werken niet goed zou zijn voor de bedrijfsvoering en het schadelijk is voor de noodzakelijke pedagogische stabiliteit van de kinderen. Kantonrechter acht enige vastheid van begeleiders noodzakelijk, maar kinderen lijden geen nadeel als werkneemster twee in plaats van drie dagen aanwezig is. Het verzoek van werkneemster wordt toegewezen.
- Ktr. Rotterdam, 29 maart 2005, JAR 2005/165 [Uitspraak 24 WAA](#)  
Na zwangerschap doet werkneemster een verzoek tot vermindering van haar arbeidsduur. Verzoek wordt afgewezen aangezien haar functie niet in deeltijd kan worden verricht. Het verzoek wordt afgewezen, omdat vermindering van de arbeidsduur niet voorziet in het aanpassen van een functie.

- Ktr. Dordrecht, 15 maart 2006, JAR 2006/90 [Uitspraak 25 WAA](#)  
Verzoek tot vermindering van de arbeidsduur van 32 naar 16 uur door een pedagogische groepsleidster wordt door de werkgever afgewezen aangezien dit volgens werkgever leidt tot meer verantwoorde kinderopvang. De rechter denkt hier anders over en wijst het verzoek toe. Hiernaast is het argument dat er een ongewenste situatie ontstaan wanneer werknemers een dergelijk verzoek doen gaat niet op, aangezien dit geen onvoorzienbaar nadelig gevolg is van inwilliging van dit verzoek.<sup>63</sup>

### **3.4.7 Zwaarwegende belangen vermeerdering**

Voor vermeerdering van de arbeidsduur zijn een drietal zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in de wet opgenomen:

- Van financiële of organisatorische aard;
- Wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk;
- Omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is;

De werkgever kan ook andere zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen aanwenden om het verzoek af te wijzen, aangezien in de wet een niet-limitatieve opsomming staat.

Over zwaarwegende belangen bij vermeerdering van de arbeidsduur is maar één keer geprocedeerd. Deze vorm van aanpassing van de arbeidsduur komt dan ook veel minder vaak voor dan vermindering van de arbeidsduur.

#### **3.4.7.1 Financiële of organisatorische aard**

- Ktr. Maastricht, 2 februari 2001, JAR 2001/49 [Uitspraak 26 WAA](#)  
Werkgever weigert het verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur omdat hij de continuïteit van het personeel wilde garanderen door oproepkrachten in te zetten in plaats van vaste werknemers; dit behoort tot zijn eigen beleidsvrijheid. De rechter stelt dat er geen sprake is van een zwaarwegend belang, aangezien de beleidsvrijheid wordt beperkt door de WAA en zo ook het indelen van extra uren aan oproepkrachten in plaats van vaste krachten. Het verzoek van de werknemer werd toegewezen.

#### **3.4.7.2 Wegens het niet voor handen zijn van voldoende werk**

Er zijn geen uitspraken gepubliceerd wegens het niet voor handen zijn van voldoende werk als zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

#### **3.4.7.3 De vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting is niet toereikend**

Er is één uitspraak bekend waar als zwaarwegend belang de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting niet toereikend is wordt genoemd.

- Rb. Amsterdam, 18 december 2003, TAR 2006/29 [Uitspraak 27 WAA](#)  
Werkgever geeft als zwaarwegend belang om het verzoek tot vermeerdering af te wijzen aan, dat er een grote hoeveelheid verzoeken is ingediend.  
Dit argument gaat volgens de rechter niet op, ten aanzien van elk verzoek moet inhoudelijk worden beoordeeld of honorering tot ernstige problemen voor de organisatie kan leiden.<sup>64</sup>

### **3.4.8 Redelijkheid en billijkheid bij spreiding van de uren**

Voor de spreiding van de uren geldt een lichtere belangenafweging, namelijk naar redelijkheid en billijkheid. Hieronder volgen enkele bepalende uitspraken over de spreiding van de uren.

<sup>63</sup> Sdu Commentaar, Arbeidsrecht I 2007, p. 465

<sup>64</sup> Sdu Commentaar, Arbeidsrecht I 2007, p.465

- Ktg. Zwolle, 12 oktober 2000, JAR 2000/231 [Uitspraak 28 WAA](#)  
De werkgever stemt in met arbeidsduurvermindering, maar wilt dat de werknemer 5 ochtenden komt werken anders komt de kwaliteit van de zorg in het gedrang en er extra kosten zouden komen. De rechter stelde dat er niet aangetoond was dat de kwaliteit daadwerkelijk achteruit zou gaan en er extra kosten zouden komen. De werkgever mag afzien van de spreiding van de uren zoals werknemer deze heeft verzocht, maar de redenen die werkgever aanvoert om voor vijf ochtenden te kiezen wordt afgewezen. De rechter oordeelt dat de verkorte arbeidsduur over drie vaste dagen wordt ingewilligd, maar de arbeidstijden worden niet vastgelegd.
- Ktr. Amsterdam, 2 mei 2001, JAR 2001/113 [Uitspraak 29 WAA](#)  
De rechter oordeelt dat spreiding van de uren over vier dagen van negen uur per dag niet kan worden gevraagd, aangezien werkgever een maximum van 8 uur per dag honoreert. Het toekennen hiervan zal een te ingrijpende aanpassing voor de werkgever zijn.
- Ktr. Rotterdam, 31 oktober 2005, Prg 2006/30 [Uitspraak 30 WAA](#)  
De werkgever wijst dit toe, alleen bepaalt een andere spreiding. De rechter oordeelt dat conform de Arbeidstijdenwet en de WAA rekening moet worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer (bijvoorbeeld het regelen van kinderopvang). De werknemer geeft aan om tweemaal per maand op zaterdag te willen werken. Hier moet de werkgever dus rekening mee houden.<sup>65</sup>
- Ktg. Nijmegen, 7 juli 2006, JAR 2006/201 [Uitspraak 31 WAA](#)  
Werkgever stemt in met urenvermindering, maar behoudt zich het recht voor de werkneemster op een vierde dag in te plannen mocht dit nodig zijn. Verder geeft hij aan dat het voor hem noodzaak is het personeel – overeenkomstig de planningsrichtlijnen – zo efficiënt mogelijk in te zetten. Een en ander is het gevolg van de achterblijvende omzetten, te weinig flexibiliteit wat betreft de inzetbare uren en de relatief hoge uurlonen van de medewerkers van de afdeling cosmetica/juweliers, waar de drogisterij onder valt.. Voorzieningenrechter oordeelt dat de werkgever terecht zegt dat voor de spreiding van de uren een lichtere belangenafweging geldt en geeft de werkgever op grond van zijn argumenten gelijk.

### **3.4.9 De beslissing van de werkgever**

Na een afweging tussen het belang van de werknemer en de zwaarwegende belangen van het bedrijf, dient de werkgever de beslissing aan de werknemer mee te delen.

#### ***Inhoud beslissing***

De werkgever dient zijn beslissing schriftelijk aan de werknemer mee te delen (artikel 2 lid 7 WAA). De volgende elementen in zijn beslissing op te nemen:

- Het tijdstip van ingang;
- De omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week ;
- De gewenste spreiding van de uren over de week (artikel 4 WAA).

#### ***Motivering***

Heeft de werkgever een zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang dan dient hij deze aan te tonen en grondig te motiveren in zijn beslissing (artikel 2 lid 7 WAA). Enkel het noemen van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is niet voldoende. Dit belang dient gemotiveerd te worden en uit de beslissing moet blijken waarom het niet kan worden opgelost. Zie de volgende twee uitspraken:

<sup>65</sup> Sdu Commentaar, Arbeidsrecht I 2007, p. 465

- Vznr. Rb. Rotterdam, 29 maart 2005, JAR 2005/165 [Uitspraak 24 WAA](#)  
In deze uitspraak wees de rechter het verzoek tot vermindering af omdat werkneemster niet voldoende gemotiveerd zou hebben dat de functie alleen fulltime kon worden verricht. De rechter benadrukt in deze uitspraak dat het van groot belang is om het verzoek te motiveren, omdat het anders kan worden afgewezen. Of de werkgever wel of geen gelijk heeft is dan niet meer van belang.
- Rb. Dordrecht, 1 maart 2007, RAR 2007/80 [Uitspraak 33 WAA](#)  
In deze uitspraak oordeelde de rechter dat niet alleen kan worden volstaan om naar documentatie te verwijzen bij de motivering van het beslissing, maar de werkgever moet ook uiteen zetten wat de onaanvaardbare gevolgen zijn wanneer het verzoek wordt toegewezen.

### ***Beslissing één maand voor ingang aanpassing***

De beslissing moet één maand voordat de aanpassing van de arbeidsduur aanvangt bij de werknemer bekend zijn. Beslist de werkgever niet binnen deze termijn, dan gaat het verzoek van de werknemer in (artikel 2 lid 10 WAA). De Wet stelt hier dus een zware sanctie op passiviteit aan de kant van de werkgever: wie zwijgt stemt toe.<sup>66</sup>

#### ***3.4.10 Inwilliging van het verzoek***

Wanneer de werkgever het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur inwilligt, dan start de aanpassing van de arbeidsduur op de datum die in de beslissing is opgenomen. Heeft de werkgever niet tijdig een beslissing gedaan, dan start de aanpassing van de arbeidsduur op de datum die in het verzoek is opgenomen (artikel 2 lid 10 WAA).

Behandelaars binnen FNV Bondgenoten ontvangen geen kwesties of zaken over een inwilliging van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur. Er zullen namelijk geen problemen ontstaan, aangezien het verzoek van de werknemer is aangenomen.

#### ***3.4.11 Afwijzing van het verzoek***

Wanneer de werkgever het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur heeft afgewezen, dan blijft de medewerker op basis van zijn oude arbeidsduur in dienst. De werknemer kan pas over twee jaar een nieuw verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur indienen;

#### ***3.4.12 Behandeling kwestie/zaak afwijzing van het verzoek***

Behandelaars binnen FNV Bondgenoten krijgen geregeld kwesties en zaken over een afwijzing van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur. Hieronder zal de behandeling van een afwijzing van het verzoek centraal staan. In de Best Practice is komt aan de orde hoe een behandelaar een kwestie/zaak over de WAA kan behandelen.

#### ***3.4.13 Bevoegde rechter***

Wanneer er een procedure gevolgd gaat worden, dan dient de procesjurist rekening te houden met de volgende uitspraken.

- Knt. Wageningen, 22 mei 2002, JAR 2002/140 [Uitspraak 34 WAA](#)  
Wijziging in arbeidsuren is een definitieve regeling, dus dit kan niet worden toegewezen in een kort gedingprocedure.

---

<sup>66</sup> Wolff, 2000, p. 45

- Ktg. 's-Gravenhage, 9 januari 2003, JAR 2003/26 [Uitspraak 35 WAA](#) Pedagogisch medewerkster A-niveau wil 24 i.p.v. 32 uur gaan werken. Werkgever stelt dat dit alleen mogelijk is wanneer ze teruggaat naar B-niveau. Er wordt al negen maanden gediscussieerd over de gewenste aanpassing. Gezien de complexiteit kan deze zaak niet via een voorlopige voorziening worden geregeld.
- Hoger beroep op JAR 2002/140, Hof Arnhem, 10 december 2002, JAR 2003/70 [Uitspraak 12 WAA](#) Wanneer de kans groot is dat de werknemer in een bodemprocedure gelijk zou krijgen, kan het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur in een voorlopige voorziening worden toegewezen.

#### **3.4.14 Ontslag naar aanleiding verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur**

De WAA kent een opzegverbod, namelijk dat een werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer niet kan beëindigen wegens een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur. Deze regel is opgenomen in artikel 3 WAA. Hierover is een tweetal uitspraken te vinden in de jurisprudentie.

- Hof 's-Hertogenbosch, 27 juni 2006, JAR 2006/283 [Uitspraak 36 WAA](#)  
Een werkgever weigert het verzoek tot arbeidsduurvermindering in behandeling te nemen. De werknemer blijft weg op de dag dat de aanpassing in zou gaan, waarna de werkgever haar op staande voet ontslaat. Werknemer vordert in de procedure nietigheid van het ontslag en doorbetaling van het loon en tewerkstelling.  
Werkgever vraagt om een verklaring van recht aangezien partijen de beëindiging zijn overeengekomen. De rechter wijst de vordering van werknemer toe. Het Hof wijst werkgever erop dat hij de werknemer niet mag ontslaan op grond van artikel 2 lid 12 WAA en hij een regeling dient te treffen met betrekking tot de vermindering van de arbeidsduur.
- Werkgever heeft namelijk geen zwaarwegende belangen aangegeven. De werknemer kan verweten worden dat ze geen procedure op grond van de WAA heeft gevoerd. Het vonnis van de rechter wordt bekrachtigd.
- Ktr. Amsterdam, 30 januari 2008, JAR 2008/59 [Uitspraak 37 WAA](#)  
Er volgt een ontbindingsverzoek door werknemer na afwijzing van haar WAA-verzoek. Er wordt geen vergoeding gegeven aangezien werknemer een bodemprocedure over het WAA-verzoek had moeten starten in plaats van een ontbindingsverzoek in te dienen.

## **H4 Conclusies**

De conclusies van het onderzoek staan in dit hoofdstuk centraal. Conclusies geven antwoord op de onderzoeksvraag welke informatie en regelgeving van de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Aanpassing Arbeidsduur van belang is voor behandelaars van FNV Bondgenoten bij het uitoefenen van individuele belangenbehartiging.

Na het onderzoek is de informatie en regelgeving over de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Aanpassing Arbeidsduur die van belang is voor de behandelaars van FNV Bondgenoten verwerkt in twee Best Practicen. Hierin wordt zowel de wet als de jurisprudentie behandeld en worden waar mogelijk tips gegeven.

Het onderzoek heeft, naast het structureren van de informatie over de wetgeving, tot doel om twee goede Best Practicen op te stellen. Hieronder volgen conclusies hoe FNV Bondgenoten een goede en bruikbare Best Practice kan maken.

### **Format Best Practice**

- Een standaard opzet voor een Best Practice bestaat niet, aangezien ieder onderwerp anders uitgewerkt kan worden en niet alles onder één en dezelfde opzet kan worden uitgewerkt;
- De format van Peter Smit die FNV Bondgenoten gebruikt, geeft een richtlijn welke deelonderwerpen er in een Best Practice dienen te staan. Het schept geen verplichtingen voor de indeling van de Best Practice. Iedereen is vrij om hier een eigen draai aan te geven;
- Iedere auteur heeft zijn eigen manier van denken en van werken, waardoor een Best Practice altijd anders kan worden uitgewerkt;

### **Uitwerken Best Practice**

- Bij een uitwerking van een juridisch onderwerp kent de jurisprudentie een belangrijke plaats, vandaar de benoeming en het gehele overzicht;
- Wanneer je eerst een totale omschrijving van het onderwerp maakt, kun je vervolgens gaan schrappen totdat je de kern van het verhaal overhoudt;
- Bij het uitwerken dien je rekening te houden met de grootte van het bestand, aangezien behandelaars het anders niet meer gaan lezen;

### **Hulpmiddelen**

- De bestaande Best Practicen binnen FNV Bondgenoten zijn goede hulpmiddelen om te zien hoe een onderwerp kan worden uitgewerkt in een Best Practice;
- Het houden van interviews is een goede manier om informatie over het onderwerp te vergaren. Ook krijg je hierdoor een beter zicht op de praktijk, namelijk wat voor soort kwesties en zaken er over dit onderwerp in behandeling zijn bij FNV Bondgenoten en welke informatie hierbij aan de orde komt;
- Door het laten controleren en doorlezen van de Best Practice door dienstverleners van FNV Bondgenoten, krijg je goede feedback en kom je – samen met je collega – tot nieuwe ideeën en inzichten voor de Best Practice.

### **Tijd**

- Het maken van een Best Practice kost veel tijd, aangezien het gehele onderwerp uiteen moet worden gezet. Vooral het vooronderzoek en het inlezen in het onderwerp kost veel tijd, waardoor je al snel tien tot vijftien weken nodig hebt om een Best Practice uit te werken;
- Een Best Practice is tijdsgebonden, gezien de wet en de jurisprudentie kunnen veranderen.



## **H5    Aanbevelingen**

In dit hoofdstuk staan naar aanleiding van het onderzoek de aanbevelingen voor FNV Bondgenoten hoe zij in de toekomst de Best Practicen kunnen maken, kunnen invoeren, kunnen werken met de Best Practice en hoe zij deze up-to-date kunnen houden.

Met betrekking tot de Best Practicen wordt FNV Bondgenoten in de toekomst het volgende aanbevolen:

### **Maken van de Best Practice**

- Houdt interviews en gesprekken met de behandelaars om meer informatie over het onderwerp te weten te komen. Ook kan je zo op de hoogte worden gebracht over de kwesties en zaken over deze wetgeving;
- Bekijk voordat je een start maakt naar de overige Best Practicen zodat je een idee hebt wat je moet gaan maken;
- Ga niet uit van het format en de bestaande Best Practicen, maar maak een Best Practice die aansluit bij het onderwerp en bij je eigen manier van werken;
- Zorg voor een duidelijke uiteenzetting van het onderwerp, zodat het een duidelijk en overzichtelijk geheel wordt;
- Zorg dat de Best Practice niet te lang wordt, anders dan zal een behandelaar het document niet snel gebruiken. Maak bijvoorbeeld gebruik van verschillende delen, zodat zij zelf kunnen kiezen welk deel zij gebruiken (inhoud, overzicht jurisprudentie, checklist);
- De jurisprudentie dient een grote en belangrijke plaats in te nemen in de Best Practice. Zorg voor een up-to-date overzicht van de jurisprudentie;
- Het is verstandig om eerst een uitgebreid stuk te schrijven over het onderwerp en vervolgens punten te schrappen zodat je alleen de kern van de informatie overhoudt voor in de Best Practice te verwerken;
- Laat de Best Practice regelmatig controleren door behandelaars van FNV Bondgenoten. Zij zijn de doelgroep en moeten er mee gaan werken. Zij kunnen je dus goede tips geven en de goede richting in sturen;
- Zorg dat je voldoende tijd hebt om aan de Best Practice te werken. Bepaal samen met je hoofd hoeveel tijd dat je er ongeveer aan kunt besteden en maak een planning;
- Het maken van een Best Practice voor FNV Bondgenoten is een goede uitbesteding aan een stagiaire van de Juridische Hogeschool Avans-Fontys. Hierdoor hoeven de drukbezette behandelaars er geen tijd voor vrij te maken.

### **Invoering van de Best Practice**

- Om alle behandelaars op de hoogte te stellen dat er een Best Practice online komt op Sharepoint, is het aan te bevelen om alle behandelaars een emailbericht te verzenden waarin staat dat er een Best Practice met het onderwerp 'onderwerp' online komt zodat iedere behandelaar direct op de hoogte is en er gebruik van kan gaan maken;
- Om deze wetgeving bij ieder regiokantoor onder de aandacht te brengen, is het aan te bevelen om tijdens het juristenoverleg een presentatie te geven over de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Hierdoor worden de behandelaars geïnformeerd over deze wetgeving en zullen zij eerder geneigd zijn om de Best Practice te raadplegen. Zie bijlage 7 voor de presentatie over de Wet Arbeid en Zorg en zie bijlage 8 voor de presentatie over de Wet Aanpassing Arbeidsduur;

### **Werken met de Best Practice**

- De behandelaars van FNV Bondgenoten dienen geïnstrueerd te worden dat wanneer zij een kwestie/zaak hebben over een bepaald onderwerp, zij eerst kijken of er over dit onderwerp een Best Practice aanwezig is alvorens zij zelf informatie gaan vergaren;
- Wanneer een behandelaar de jurisprudentie uit de Best Practice wilt gebruiken, dan dient de behandelaar de gehele uitspraak door te lezen om te kunnen beoordelen of de precieze omstandigheden van dat geval van toepassing zijn op de omstandigheden uit zijn/haar kwestie/zaak.

### **Up to date houden van de Best Practice**

- Om de Best Practicen bruikbaar te houden, is het een noodzaak om de jurisprudentie up-to-date te houden. FNV Bondgenoten wordt daarom aanbevolen om één of twee behandelaars verantwoordelijk te stellen voor het up-to-date houden van één Best Practice. Deze persoon is verantwoordelijk om de Best Practice één keer in het half jaar te updaten. Hierbij dient gedacht te worden aan wetswijzigingen en jurisprudentie. Collega's kunnen eventueel meehelpen door deze persoon op relevante uitspraken te wijzen.

## Literatuurlijst

### Literatuur

- Baarda, De Goede & Teurissen, 2005  
Baarda, De Goede & Teurissen, *Basisboek Kwalitatief Onderzoek, Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*, Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff b.v., 2005
- Fluit, 2007  
Mr. P.S. Fluit, *Socialezekerheids wetgeving 2007*, Deventer: Kluwer, 2007
- Hage & Wolleswinkel, 2003  
J.C. Hage & R. Wolleswinkel, *Recht, vaardig en zeker, Een inleiding in het recht*, Den-Haag: Boom Juridische uitgevers 2003
- Leussink & Timmermans, 2006  
Leussink & Timmermans, *Wet Arbeid en Zorg*, Alphen aan de Rijn: Kluwer, 2006
- Loonstra & Zondag, 2006  
Prof. Mr. C.J. Loonstra & prof. Mr. W.A. Zondag, *Sdu Commentaar, Arbeidsrecht I 2007*, Den Haag: Sdu Uitgevers, 2006
- Van Drongelen & Verkoren, 2002  
Van Drongelen & Verkoren, *Vormen van verlof, Een overzicht van verlofregelingen*, Alphen aan de Rijn: Kluwer, 2002
- Van Genderen e.a., 2006  
Mr. D.M. Van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu uitgevers, 2006
- Wolff, 2000  
Mr. D.J.B. Wolff, *Wet Aanpassing Arbeidsduur*, Deventer: Kluwer, 2000
- *De Kleine Gids voor de Nederlandse Sociale Zekerheid 2007.2*, Deventer: Kluwer, 2007
- *FNV Consulentengids Arbeid en Sociale zekerheid 2008*, Utrecht: StimulanSZ, 2008
- *Leidraad voor juridische auteurs*, Deventer: Kluwer, 2007
- *Praktische informatie over Sociale Zekerheid*, Deventer: Kluwer, 2007

### Internet

- Cbs, I. Beckers & H. Langenberg, 'Veel Nederlanders werken, maar vaak in deeltijd', <[www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-socialezekerheid/publicaties/artikelen/archief/2006/2006-2052-wm.htm](http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-socialezekerheid/publicaties/artikelen/archief/2006/2006-2052-wm.htm)>, 26 februari 2008;
- Cbs, I. Beckers & C. Siemann, 'Mannen nemen vaker ouderschapsverlof', <[www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2005/2005-1844-wm.htm](http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2005/2005-1844-wm.htm)>, 26 februari 2008;
- Cbs, H. Biering & C. Siemann, 'Meer vraag naar flexibele arbeid', <[www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2006/2006-2009-wm.htm](http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2006/2006-2009-wm.htm)>, 26 februari 2008;
- Cbs, H. Lautenbach, 'Zorg voor gezin houdt steeds minder vrouwen thuis', <<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-socialezekerheid/publicaties/artikelen/archief/2006/2006-1922-wm.htm>>, 26 februari 2008;
- Cbs, M. Souren, 'Mantelzorgers nemen weinig zorgverlof op', <<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2007/2007-2192-wm.htm>>, 26 februari 2008;
- Cbs, M. Souren, 'Mantelzorgers maken weinig gebruik van verlofregelingen', <<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/F778DB86-997A-4324-9C283D89C80B3151/0/2007k2v4p31art.pdf>>, 26 februari 2008;

- Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, <[www.szw.nl](http://www.szw.nl)>
- <[www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)>
- De overheid, <[www.overheid.nl](http://www.overheid.nl)>
- BN de Stem, <[www.bndestem.nl](http://www.bndestem.nl)>
- Rechtspraak, <[www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl)>
- FNV Bondgenoten, <[www.fnvbondgenoten.nl](http://www.fnvbondgenoten.nl)>
- Kluwer Knowledgeportal, <<http://jade.wknl.com/kportalnew/application?redirectToSamePage=true>>
- Stichting AB, <<http://www.st-ab.nl/index.html>>
- Wet Aanpassing Arbeidsduur, Jurisprudentieonderzoek 3<sup>e</sup> meting, 2003 <[http://docs.szw.nl/pdf/129/2004/129\\_2004\\_3\\_5275.pdf](http://docs.szw.nl/pdf/129/2004/129_2004_3_5275.pdf)>
- Bond Katholiek Primaire Onderwijs, De Wet Aanpassing Arbeidsduur, 2000, <pagina is offline>

### **Tijdschriften**

- DUS, Tijdschrift over werk en inkomen, FNV Bondgenoten, maart 2008;
- Mr. J.J. Willemsen, *Wet Aanpassing Arbeidsduur*, ArbeidsRecht, 2000, aflevering 2000-4;
- Mr. J.J. Willemsen, *Wet Aanpassing Arbeidsduur, 4,5 jaar later* Arbeidsrecht 2005, aflevering 2005/2.

### **Kranten**

- Van de Kerkhof, '*Papaverlof is in opmars; tien dagen vrij*', BN de Stem, 2 mei 2008.

### **Rapporten**

- Advies 'Wettelijk recht op volwaardig deeltijdwerk', Emancipatieraad, 1993;
- T. van de Horst en M. de Jongh, *(Voor)Oordelen over parttimers*, in opdracht van FNV Bondgenoten, februari 2008

### **Nota**

- Nota 'Combinatie ouderschap-betaalde arbeid', Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1990
- Nota '*De positie van de vrouw in de arbeid*' 1990
- Nota '*Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg*' deel 1, Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1999.
- Nota '*Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg*' deel 2, Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1999.

### **Wet**

- Burgerlijk Wetboek 7
- Wet Aanpassing Arbeidsduur
- Wet Arbeid en Zorg
- Wet financiering loopbaanonderbreking, 1998
- Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst
- Ziektewet

### **Handelingen**

- Handelingen I, 8 september 1999, p. 101-5834
- Handelingen I, 1999/2000, p. 16-633
- Handelingen II, 1999-2000, p. 5893-5894
- Handelingen I, 8 februari 2000, p. 16-631

### **Kamerstukken**

- Kamerstukken II, 1984-1985, 19052
- Kamerstukken II, 1997-1998, 23216
- Kamerstukken II, 1998-1999, 26358, nr. 3
- Kamerstukken II, 1998-1999, 26358, nr. 5
- Kamerstukken II, 1999-2000, 26358, nr. 52
- Kamerstukken I 1999-2000, 26358, nr. 52c
- Kamerstukken II 1999-2000, 27207, nr. 3
- Kamerstukken II, 2003-2004, 29503, nr. 1
- Kamerstukken II, 2004-2005, 28467, nr. 1-19 en A-E
- Kamerstukken II, 2007-2008, 31071, nr. 1-7

### **Staatsblad**

- Staatsblad 2000, 114
- Staatsblad 2000, 115
- Staatsblad 2000, 344
- Staatsblad 2001, 567
- Staatsblad 2005, 274

### **Bijlagen**

- Bijlage 1: Wat is een Best Practice?
- Bijlage 2: Resultaten interviews Wazo
- Bijlage 3: Jurisprudentieoverzicht Wazo
- Bijlage 4: Artikel BN de Stem *'Papa-verlof is in opmars; tien dagen vrij'*
- Bijlage 5: Resultaten interviews WAA
- Bijlage 6: Jurisprudentieoverzicht WAA
- Bijlage 7: Presentatie Wazo
- Bijlage 8: Presentatie WAA

# **Bijlage 1**

## **Wat is een Best Practice**

## **Format Best Practice**

Het opstellen van *Best Practices* is geen éénmalige actie. Best Practices moeten op basis van ervaringen en signalen uit de praktijk, nieuwe inzichten, aanpassingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in jurisprudentie, klachtenevaluaties en klantevaluaties, waar nodig worden bijgesteld en geactualiseerd. Daarmee blijven Best Practices, Best Practices.

Maar wat is nou een zo'n best practice? Een best practice beschrijft kort gezegd een methode, een aanpak of een werkwijze, die aantoonbaar rendement heeft opgeleverd; een die in een bepaalde context de meest efficiënte methode, aanpak of werkwijze is gebleken.

## **Format Best Practices**

### **Thema of onderwerp**

*<Geef titel aan het door jouw behandelde thema of onderwerp>*

### **Omschrijving Best Practice**

*<Beschrijf hier het onderwerp of thema waarop de Best Practice betrekking op heeft: dus op wat voor zaken. Omschrijf het probleem of situatie en door jouw gehanteerde methode, aanpak of werkwijze. Wees hier vooral praktisch in. Wees kort en bondig in je formulering en woordkeuze: een puntsgewijze checklist kan hier uitkomst bieden. Geef geen uitleg aan begrippen die juristen al weten of gemakkelijk op kunnen zoeken>*

### **Wettelijk kader**

*<Geef aan binnen welk wettelijk kader de door jouw toegepaste werkwijze, methode of aanpak zich bevindt>*

### **Jurisprudentie**

*<Dit kan een overzicht zijn, maar dit haal je meestal wel uit de JAR of de portal. Geef alleen die uitspraken weer die jouw 'best practice' weerleggen of ondersteunen.>*

### **Verwijzingen**

*<Denk hierbij aan relevante sites, adressen en telefoonnummers instanties, contactpersonen instanties, contactpersonen binnen FNV Bondgenoten>*

### **Literatuur**

*<Geef aan welke boeken/ artikelen jij geraadpleegd hebt voor de best practice>*

### **Organisatie**

*<Geef aan op welke organisatie/ bestuurlijk orgaan/ rechterlijke organisatie deze Best practice betrekking heeft. Hier kan je ook aangeven of een bepaalde kantonrechter werkgever-minded is of gevoelig is voor bepaalde argumentatie etc.>*

*Gemaakt door: Peter Smit, Bedrijfsbureau, Versie 1.0*

## **Bijlage 2**

### **Resultaten interviews Wazo**



## ***Interviewvragen medewerkers Individuele dienstverlening FNV Bondgenoten over de Wet Arbeid en Zorg***

7 mensen geïnterviewd:

7 mensen = 100%

6 mensen = 85,7%

5 mensen = 71,4%

4 mensen = 57,1%

3 mensen = 42,9%

2 mensen = 28,6%

1 mens = 14,3%

### ***Wet Arbeid en Zorg***

#### ***Zaak/kwesties***

1) Heeft u zaken/kwesties (gehad) over de Wazo?

**X Ja 100%**

☐ Nee, ga naar vraag 13: Informatie voor werknemers van FNV Bondgenoten

2) Waarover gaan de zaken/kwesties?

**X Zwangerschapsverlof 57,1%**

**X Bevallingsverlof 57,1%**

☐ Adoptieverlof

☐ Verlof in verband met pleegzorg

**X Calamiteitenverlof 14,3%**

☐ Kort verzuimverlof

☐ Kort durend zorgverlof

☐ Lang durend zorgverlof

**X Ouderschapsverlof 71,4%**

☐ Politiek verlof

☐ Financiering loopbaanonderbreking

☐ Verlofsparen

3) Uw cliënt is een:

**X Vrouw 71,4%**

**X Man 42,9%**

4) Wat was precies het probleem/de vraag?

Uitleg verstrekken in lopende vraag **14,3%**

Dagloon **42,9%**

Ouderschapsverlof tijdens a.o. **28,6%**

Beëindiging tijdens zwangerschapsverlof **42,9%**

Aanvraag ouderschapsverlof meneer **14,3%**

Ziekenhuisopname kind **14,3%**

Niet-tijdige aanvraag ouderschapsverlof **14,3%**

5) Hoe heeft u dit probleem aangepakt? Wat zijn de handelingen die u heeft verricht?

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Stap 1:</i> | Dossier doorlezen en kijken wat het probleem van het lid is <b>100%</b>                                                                                                                                                                                                                 |
| <i>Stap 2:</i> | Contact opnemen met het lid <b>100%</b><br>→ Beoordelen of er nog steeds een probleem is;<br>→ Achterhalen of er in de tussentijd iets is gebeurd/veranderd;<br>→ Verhelderen van het probleem;<br>→ Aanpak bespreken;<br>→ Lid erop wijzen zich redelijk op te stellen m.b.t. rooster; |
| <i>Stap 3:</i> | Werkgever aanschrijven <b>100%</b>                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <i>Stap 4:</i> | Reactie van werkgever bespreken met cliënt <b>100%</b><br>→ Werkgever wil het verzoek in: einde procedure<br>→ Werkgever verwierpt het verzoek: zie volgende stap                                                                                                                       |
| <i>Stap 5:</i> | Eventueel nog een schriftelijke of mondelinge ronde met werkgever <b>100%</b>                                                                                                                                                                                                           |
| <i>Stap 6:</i> | Concept-dagvaarding versturen naar werkgever <b>100%</b>                                                                                                                                                                                                                                |
| <i>Stap 7:</i> | Werkgever wil het verzoek in: einde procedure <b>100%</b><br>Werkgever wijst verzoek af: verder procederen                                                                                                                                                                              |

7) Heeft u gebruik gemaakt van jurisprudentie?

☒ Ja, namelijk **71,4%**

☒ Nee **28,6%**

8) Welke bronnen heeft u geraadpleegd?

|                                           |
|-------------------------------------------|
| Wettekst <b>28,6%</b>                     |
| Cao teksten <b>14,3%</b>                  |
| Jurisprudentie <b>71,4%</b>               |
| Arbeidsrecht <b>14,3%</b>                 |
| Commentaar Sociale wetgeving <b>14,3%</b> |

☐ Ja

☒ Nee **100%**

10) Behandelt u dit onderwerp dan uitvoerig?

n.v.t.

11) Zou een Best Practice genoeg informatie bieden om deze vraag van cliënt op te lossen?

**X Ja 100%**

Informatie voor werknemers van FNV Bondgenoten

12) Welk vorm van verlof komt het meest naar voren tijdens uw werk?

**X Zwangerschapsverlof 100%**

**X Bevallingsverlof 100%**

☐ Adoptieverlof

☐ Verlof in verband met pleegzorg

**X Calamiteitenverlof 85,7%**

☐ Kort verzuimverlof

☐ Kort durend zorgverlof

☐ Lang durend zorgverlof

**X Ouderschapsverlof 100%**

☐ Politiek verlof

☐ Financiering loopbaanonderbreking

☐ Verlofsparen

13) Wat wilt u het liefst terug zien in de Best Practice?

☐ Algemene informatie

**X Wettelijk kader 57,1%**

**X Uitleg verlofvormen 42,9%**

**X Jurisprudentie 71,4%**

**X Tips voor het behandelen van zaken/kwesties 14,3%**

**X Nuttige informatievoorzieningen 42,9%**

**X Checklist voor het behandelen van zaken/kwesties 42,9%**

**X Stappenplan meest voorkomende problemen 14,3%**

14) Jurisprudentie:

☐ Alleen rechtsregel beschrijven

**X Samenvatting en rechtsregel 57,1%**

**X Uitgebreid behandelen 14,3%**

15) Jurisprudentie:

☒ Alle jurisprudentie **14,3%**

☒ Belangrijkste jurisprudentie **57,1%**

16) Waar moet volgens u bij de inrichting van de Best Practice rekening mee worden gehouden?

- regelgeving plaatsen in kader jurisprudentie **14,3%**
- praktische toepasbaarheid **14,3%**
- Beknoptheid **14,3%**
- Stand van de jurisprudentie **57,1%**
- Toegankelijkheid **14,3%**
- Uniformiteit **14,3%**
- Koppelingen.. bijv. Waa → wettekst, toelichting, jurisprudentie (lagen informatie) **28,6%**
- Schema verlofvormen **28,6%**

☒ Nee, einde interview **100%**

☐ Ja, namelijk

## **Bijlage 3**

### **Jurisprudentieoverzicht Wazo**

## ***Jurisprudentie Wazo***

|                   |              |                                                      |
|-------------------|--------------|------------------------------------------------------|
| Uitspraak 1 Wazo  | JAR 2001/176 | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 2 Wazo  | JAR 1998/139 | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 3 Wazo  | JAR 2002/54  | Zwangerschaps/bevallingsverlof/<br>ouderschapsverlof |
| Uitspraak 4 Wazo  | JAR 2006/196 | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 5 Wazo  | JAR 2002/207 | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 6 Wazo  | JAR 2007/93  | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 7 Wazo  | JAR 2000/93  | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 8 Wazo  | JAR 2000/157 | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 9 Wazo  | JAR 2001/89  | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 10 Wazo | JAR 2001/225 | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 11 Wazo | JAR 2001/254 | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 12 Wazo | JAR 2004/148 | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 13 Wazo | JAR 2004/86  | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 14 Wazo | JAR 2003/24  | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 15 Wazo | JAR 2005/238 | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 16 Wazo | JAR 2005/239 | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 17 Wazo | JAR 2006/37  | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 18 Wazo | JAR 2006/68  | Zwangerschaps/bevallingsverlof                       |
| Uitspraak 19 Wazo | JAR 2005/86  | Kortdurend zorgverlof                                |
| Uitspraak 20 Wazo | JAR 2005/102 | Ouderschapsverlof                                    |
| Uitspraak 21 Wazo | JAR 1999/278 | Ouderschapsverlof                                    |
| Uitspraak 22 Wazo | JAR 2001/85  | Ouderschapsverlof                                    |
| Uitspraak 23 Wazo | JAR 2005/18  | Ouderschapsverlof                                    |
| Uitspraak 24 Wazo | JAR 2003/213 | Ouderschapsverlof                                    |
| Uitspraak 25 Wazo | JAR 2003/250 | Ouderschapsverlof                                    |
| Uitspraak 26 Wazo | JAR 2004/226 | Ouderschapsverlof                                    |
| Uitspraak 27 Wazo | JAR 2005/107 | Ouderschapsverlof                                    |
| Uitspraak 28 Wazo | JAR 2004/34  | Ouderschapsverlof                                    |
| Uitspraak 29 Wazo | JAR 2003/160 | Ouderschapsverlof                                    |

Ktr. Bergen op Zoom, 16 mei 2001, JAR 2001/176 [Uitspraak 1 Wazo](#)

De kantonrechter overweegt dat voor vaststelling van de dag waarop het ziekengeld ex art. 29a lid 1 Zw is ingegaan niet bepalend is op welke dag een arts of verloskundige een verklaring heeft afgegeven. De uitkering van het ziekengeld begint zes weken voor de vermoedelijke dag van de bevalling.

CNAVTS/Thibault: HvJ EG, 30 april 1998, JAR 1998/139 [Uitspraak 2 Wazo](#)

In deze zaak heeft het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen het volgende bepaald:

‘Een vrouw die ter zake van arbeidsvoorwaarden minder gunstig wordt behandeld in die zin dat haar het recht op een jaarlijkse beoordeling en bijgevolg op een promotiekans wordt ontzegd op grond van haar afwezigheid wegens moederschapsverlof, wordt gediscrimineerd op grond van haar zwangerschap en haar moederschapsverlof’

Rb. Haarlem, 15 februari 2002, JAR 2002/54 [Uitspraak 3 Wazo](#)

Werkneemster geniet zwangerschaps- en bevallingsverlof. Ondertussen kent het bedrijf een reorganisatie, waardoor de werkneemster na haar verlof niet meer haar eigen functie kan vervullen. De kantonrechter oordeelt dat het uitgangspunt is dat de werkneemster na het genieten van zwangerschaps- en bevallingsverlof terugkeert in haar eigen functie. Echter kan van een werkgever niet gevergd worden dat hij wacht met een noodzakelijke organisatie omdat een werkneemster naar haar verlof niet kan terugkeren in haar eigen functie. De werkgever heeft een redelijk voorstel voor een nieuwe functie gedaan maar deze heeft de werkneemster afgewezen. Van de werkneemster mag verwacht worden zichzelf redelijk op te stellen bij invulling van een nieuwe/aangepaste functie. Dit heeft ze niet gedaan, dus ontbindt de rechter de arbeidsovereenkomst en kent geen vergoeding toe.

Ktr. 's-Gravenhage, 30 juni 2006, JAR 2006/196 [Uitspraak 4 Wazo](#)

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst aangezien de werkneemster die zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, het aanbod van een functiewijziging afwijst. De kantonrechter overweegt dat, anders dan de werkneemster meent, een wedertewerkstelling in haar oorspronkelijke functie niet meer aan de orde kan zijn aangezien haar functie niet meer bestaat. Vaststaat dat de werkgever ervoor gekozen heeft om haar functie om te vormen tot een fulltime functie. De werkgever is hiertoe gerechtigd, mits hij de werkneemster op een redelijke wijze tegemoet komt of compenseert door haar een passende, met de oorspronkelijke functie vergelijkbare, functie aan te bieden dan wel door haar bij beëindiging van het dienstverband een billijke ontbindingsvergoeding aan te bieden. De werkgever heeft de kantonrechter er niet van kunnen overtuigen dat de thans door de werkneemster vervulde functie een passende, met de oorspronkelijke functie vergelijkbare, functie is. Kantonrechter ziet ook in dat partijen niet tot een overeenkomst kunnen komen en wijst daarom de ontbindingsverzoek toe. De veranderingen in de omstandigheden kunnen de werkneemster zeker niet worden verweten, gezien zij namelijk na haar zwangerschaps- en bevallingsverlof werd geconfronteerd met het feit dat haar functie niet meer in de oorspronkelijke vorm bestond. Correctiefactor 1,5.

HR 9 augustus 2002, JAR 2002/207 [Uitspraak 5 Wazo](#)

Werkneemster werkt in het onderwijs en raakt zwanger en geniet zwangerschaps- en bevallingsverlof tijdens de vastgestelde vakantieperiode. De vraag reist op of ze recht heeft op compensatie van deze vakantiedagen. De Hoge Raad bepaalt dat de werknemer recht heeft op een minimaal aantal vakantiedagen op grond van artikel 7:636 BW en dat aan dit recht geen afbreuk kan worden gedaan. Dus ook niet door het opnemen van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Werkneemsters die verlof hebben genoten tijdens vastgestelde vakanties, moeten hun vakantiedagen in resterende vakantieperiodes opnemen. In het onderwijs hebben werknemers namelijk genoeg ruimte om aan het minimum van 20 verplichte vakantiedagen te komen.

HR 23 april 2004, JAR 2004/148 [Uitspraak 6 Wazo](#)

Een lerares is krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht – mede beheerst door de CAO Voortgezet onderwijs 1998/1999 – werkzaam in het bijzonder voortgezet onderwijs. Aan de orde is de samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof met de schoolvakantie. Art. I-C2 lid 1 Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel (RpbO), waaraan de vakantieregeling van de hier toepasselijke CAO-VO is ontleend, voorziet niet in de toekenning van een bepaald aantal vakantiedagen of in de mogelijkheid van opbouw van vakantiedagen. Deze bepaling voorziet slechts in een specifieke, los van de duur van de betrekking staande, regeling dat in bepaalde, nader omschreven, periodes waarin geen onderwijs wordt gegeven – te weten: gedurende de schoolvakanties – vakantieverlof wordt genoten. Hoewel art. I-C2 RpbO niet de omvang van de vakantieaanspraak bepaalt, heeft dit niet tot gevolg dat een lerares geen recht heeft op een bepaald aantal vakantiedagen per jaar.

Art. 7:634 BW houdt immers in dat de werknemer recht heeft op een minimum aantal vakantiedagen. Van dat recht kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Nu de bedoelde bepaling van het RpbO sekseneutraal is en nu eiseres het wettelijk minimum aan vakantiedagen feitelijk heeft genoten, terwijl niet is gesteld dat in het onderhavige geval een groter aantal vakantiedagen is overeengekomen, faalt de klacht dat het ontbreken van een compensatieregeling voor vakantieverlof tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof meebrengt dat – in strijd met Richtlijn 76/207/EEG (Richtlijn gelijke behandeling m/v) en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen – vrouwelijke leraren die laatstbedoeld verlof genieten, daardoor minder aan- spraak hebben op vakantieverlof dan hun mannelijke collega's.

Ktr. Middelburg, 10 januari 2000, JAR 2000/93 [Uitspraak 7 Wazo](#)  
(vervolg JAR 1999/201)

Werkneemster is juffrouw en haar zwangerschapsverlof is deels samengevallen met de vakanties van de school. Zij heeft de verloren vakantiedagen niet op een ander moment kunnen opnemen.

Werkgever heeft gesteld dat de toepasselijke CAO en de rechtspositieregeling waarop deze is gebaseerd, het RPBO, dit niet toestaan. Het RPBO bevat echter geen regeling over het samenvallen van vakantie en zwangerschapsverlof. De kantonrechter heeft bij tussenvonnis (JAR 1999/201) overwogen dat het BW ervan uitgaat dat zwangerschapsverlof en vakantie niet kunnen samenvallen. Voor zover uit het RPBO anders volgt, is dit derhalve in strijd met het BW. Omdat het RPBO echter niet duidelijk is op dit punt, heeft de kantonrechter werkgever opgedragen hierover nadere uitleg te verschaffen. De kantonrechter constateert thans dat werkgever de gewenste duidelijkheid niet heeft verschaft. Hij is niet ingegaan op de regeling in het RPBO. Daarom stelt de rechter vast dat, nu het RPBO geen regeling bevat over het samenvallen van vakantie en zwangerschapsverlof, uit deze regeling niet kan worden afgeleid dat vakantiedagen komen te vervallen in geval van samenloop met zwangerschapsverlof. Een dergelijke uitleg zou ook in strijd zijn met de dwingendrechtelijke bepaling in het BW die voorschrijft dat dagen in het zwangerschapsverlof enkel als vakantiedagen kunnen worden aangemerkt met de instemming van de werknemer. De kantonrechter verworpt de redenering van werkgever dat werkneemster via de CAO met het vervallen van de vakantiedagen heeft ingestemd. Een dergelijke instemming kan niet bij CAO gegeven worden. Werkneemster heeft derhalve alsnog aanspraak op dertien vakantiedagen, welke zij binnen een redelijke termijn moet kunnen opnemen.

Ktr. Apeldoorn, 7 juni 2000, JAR 2000/157 [Uitspraak 8 Wazo](#)

Werkneemster geniet zwangerschaps- en bevallingsverlof. In deze periode vallen acht schoolvakantieweken. Op grond van de CAO-voortgezet onderwijs, welke de regeling overneemt die in het Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel is opgenomen, komen vakantiedagen die samenvallen met ziekteperioden of met een gedeelte van het zwangerschapsverlof, te vervallen. Daarvoor wordt geen compensatie geboden. Eiseres acht deze bepaling in strijd met het recht op gelijke behandeling m/v. Zij vordert dat zij alsnog de niet-genoten vakantiedagen kan opnemen. De kantonrechter wijst de vordering toe. Daartoe overweegt de rechter dat op grond van richtlijn 76/207/EEG en art. 1 WGB onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap is verboden als zijnde een vorm van directe discriminatie. Nu alleen vrouwelijke leraren te maken kunnen krijgen met het vervallen van vakantiedagen als gevolg van zwangerschapsverlof bevinden zij zich in een nadeliger positie ten opzichte van hun mannelijke collega's.

Ktr. Lelystad, 10 januari 2001, JAR 2001/89 [Uitspraak 9 Wazo](#)

Werkneemster is groepsleerkracht op een basisschool. Zij heeft zwangerschapsverlof genoten gedurende een periode waarin zeven weken schoolvakantie vielen. Hiervoor ontvangt zij geen compensatie. Ze vordert dat zij alsnog in de gelegenheid gesteld wordt om de gemiste zeven weken vakantie op te nemen. De kantonrechter stelt vast dat, naast het BW,



op de arbeidsovereenkomst van eiseres het RpbO van toepassing is. Dit bepaalt dat er tijdens de schoolvakanties recht op betaalde vakantie bestaat. Voor samenloop van het zwangerschapsverlof bevat het RpbO geen regeling. De kantonrechter overweegt dat het BW geen grondslag biedt voor het verval van vakantieverlof in geval van zwangerschapsverlof. Gelet op het bepaalde in art. 7:645 BW, dat afwijking ten nadele van de werknemer verbiedt, moet daarom worden aangenomen dat verval van vakantie ten gevolge van zwangerschap(sverlof) niet is toegestaan. Voorts leidt de regeling dat bij samenval van schoolvakantie en zwangerschapsverlof minder vakantie wordt genoten tot ongelijke behandeling van mannen en vrouwen, omdat immers alleen (zwangere) vrouwen door deze regeling benadeeld worden. Eiseres moet daarom alsnog de gelegenheid krijgen zeven weken vakantie op te nemen.

Ktr. Apeldoorn, 3 oktober 2001, JAR 2001/225 [Uitspraak 10 Wazo](#)

Werkneemster is in dienst als leerkracht en geniet zwangerschaps- en bevallingsverlof. In het RpbO is bepaald dat een werknemer (alleen) vakantie geniet tijdens de schoolvakanties. Werkneemster is afwezig geweest wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof. In deze periode vallen zes vakantieweken. Zij maakt aanspraak op de niet door haar genoten vakantiedagen die samenvallen met haar verlof. Zij stelt dat het vervallen van de vakantiedagen in strijd is met art. 7:636 BW en daarnaast een directe discriminatie op grond van zwangerschap, en dus op grond van geslacht, vormt. Werkneemster baseert zich onder meer op een eerdere uitspraak van de kantonrechter Apeldoorn. Deze verwees weer naar een uitspraak van de rechtbank Zwolle. Deze uitspraak is inmiddels door de CRvB vernietigd. Ook de kantonrechter Utrecht heeft inmiddels, evenals de CRvB, geoordeeld dat de vakantie-regeling in het RpbO niet discriminerend is. De kantonrechter is van mening dat, wat er ook zij van de formulering van de CRvB, indien de kwestie louter arbeidsrechtelijk wordt gezien, niet anders kan worden geconcludeerd dan dat de regeling dat de vakantiedagen die in het zwangerschaps- en bevallingsverlof vallen niet kunnen worden gecompenseerd, een directe discriminatie op grond van geslacht oplevert. Immers, alleen vrouwelijke werknemers maken gebruik van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. De kantonrechter verwijst thans naar uitspraken van de rechtbanken Leeuwarden en Middelburg. Van art. 7:636 BW, dat regelt dat dagen waarop de werkneemster de overeengekomen arbeid niet kan verrichten wegens (onder meer) zwangerschaps- en bevallingsverlof, slechts met instemming van de werkneemster kunnen worden aangemerkt als vakantiedagen, kan niet worden afgeweken, ook niet bij een regeling als het RpbO. Van instemming van werkneemster is geen sprake. Dat betekent dat de dagen die in het verlof vallen niet aangemerkt kunnen worden als vakantiedagen. Werkneemster moet de gemiste vakantiedagen daarom alsnog kunnen opnemen.

Rb. Zutphen, 1 november 2001, JAR 2001/254 [Uitspraak 11 Wazo](#)

Werkneemster is werkzaam als leerkracht in het voortgezet onderwijs krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Op haar arbeidsovereenkomst is de CAO Voortgezet Onderwijs, de opvolger van het RpbO, van toepassing. In de CAO is bepaald dat een werknemer (alleen) vakantie geniet tijdens de schoolvakanties. Het zwangerschapsverlof van werkneemster is grotendeels in de periode van de zomervakantie gevallen. Zij heeft daarop aanspraak gemaakt op de niet door haar genoten vakantiedagen die in haar verlof zijn gevallen. Zij stelt dat het vervallen van de vakantiedagen in strijd is met art. 7:636 BW en daarnaast een directe discriminatie op grond van zwangerschap, en dus op grond van geslacht, vormt. De kantonrechter Apeldoorn heeft haar in het gelijk gesteld. Op het hoger beroep van werkgeefster overweegt de rechtbank dat werkneemster geen aanspraak kan maken op een bepaald aantal vakantiedagen, maar alleen op vakantie tijdens de schoolvakanties. Daarbij gaat het overigens om 60 dagen terwijl het wettelijk minimum 20 dagen bedraagt. De CAO-VO wijkt af van de wettelijke vakantie-regeling. Deze laatste is derhalve niet van toepassing, gelet ook op het feit dat werkneemster geen beroep heeft gedaan op de vernietigbaarheid van de relevante CAO-bepalingen.

De volgende vraag is dan of het ontbreken van een compensatieregeling in geval van samenloop van vakantieverlof en zwangerschapsverlof in strijd is met het EG-recht. De rechtbank is, onder verwijzing naar de uitspraak van de CRvB, van mening dat dit niet het geval is. EG-richtlijn 92/85 geeft geen recht op meer dan veertien aaneengesloten weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Van strijd met Richtlijn 76/207 is geen sprake. In de CAO-VO wordt zwangerschap niet gelijkgesteld met ziekte. Verder is de bestreden CAO-bepaling neutraal geformuleerd, zodat geen sprake kan zijn van directe discriminatie. Indirecte discriminatie doet zich evenmin voor omdat het niet op kunnen nemen van vakantie buiten de schoolvakanties niet als een nadeel kan worden bestempeld, doch er veeleer sprake is van het ontbreken van een voordeel. Dit is echter niet in strijd met de gelijke behandelingswetgeving.

HR 's- Gravenhage, 16 maart 2007, JAR 2007/93 [Uitspraak 12 Wazo](#) , cassatie van JAR 2002/207  
De Hoge Raad oordeelt dat mannelijke en vrouwelijke leerkrachten een gelijk recht hebben op vakantieverlof gedurende de schoolvakanties. Aannemelijk is dat de lerares, ook indien zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, de haar toekomende vakantie kan opnemen gedurende de (resterende) schoolvakanties. In zoverre is geen sprake van een verboden onderscheid als bedoeld in art. 7:646 BW. Aangenomen moet worden dat leerkrachten (ook) tijdens de schoolvakanties (geacht worden te) werken aan niet lesgebonden taken, met name deskundigheidsbevordering. De Hoge Raad vervolgde: "Denkbaar is dat een lerares van wie het zwangerschaps- en bevallingsverlof (gedeeltelijk) samenvalt met (een) schoolvakantie(s), toch een zodanig nadeel ondervindt dat geoordeeld moet worden dat sprake is van een door art. 7:646 lid 1 in verbinding met lid 5 verboden onderscheid in arbeidsvoorwaarden. Dit kan zich voordoen wanneer zij, in verband met de door haar (gedeeltelijk) gedurende schoolvakanties genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof gedurende de (resterende) schoolvakanties minder tijd heeft voor haar niet lesgebonden werkzaamheden, met name in het kader van deskundigheidsbevordering, dan haar mannelijke collega's. Het hof had behoren te onderzoeken of – ook indien de lerares die vakantiedagen had opgenomen – sprake was van een dergelijk onderscheid, te weten in het geval dat de lerares minder tijd had voor haar niet lesgebonden werkzaamheden, met name in het kader van deskundigheidsbevordering, dan haar mannelijke collega's. Daarbij verdient aantekening dat de lerares in haar memorie na verwijzing heeft aangevoerd dat van een zodanig verboden onderscheid sprake is.

HvJ EG, 18 maart 2004, JAR 2004/86 [Uitspraak 13 Wazo](#)

In een bedrijfsakkoord zijn twee algemene vakantieperiodes vastgesteld. Ondertussen heeft een werkneemster zwangerschaps- en bevallingsverlof en dient een verzoek tot vakantie in bij haar werkgever. Deze data bevatten dagen waar geen vakantie over opgenomen kunnen worden volgens het bedrijfsakkoord. De werkgever wijst het verzoek tot vakantie voor die periode af. Werkneemster is het er niet mee eens en wend zich tot de rechter. De rechter stelt op zijn beurt vragen aan de Europese Hof van Justitie. Het HvJ EG stelt vast dat alle werknemers op grond van art. 7 lid 1 van Richtlijn 93/104 recht hebben op een jaarlijkse vakantie van ten minste vier weken. Het recht op jaarlijkse vakantie heeft een ander doel dan het recht op zwangerschapsverlof. Doel van dit laatste verlof is niet alleen de bescherming van de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap, maar ook de bescherming van de bijzondere relatie tussen moeder en kind tijdens de periode na de zwangerschap en de bevalling. Art. 7 lid 1 van Richtlijn 93/104 dient derhalve aldus te worden uitgelegd dat, wanneer de periode van het zwangerschapsverlof van een werkneemster samenvalt met de periode van de jaarlijkse vakantie voor het gehele personeel, niet aan de eisen van de richtlijn inzake de jaarlijkse vakantie met behoud van loon is voldaan. Daarnaast bepaalt art. 11 punt 2 sub a van Richtlijn 92/85 dat de andere dan de in deze bepaling bedoelde rechten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, in geval van zwangerschapsverlof moeten worden gewaarborgd. Dit geldt dus ook voor het recht op de jaarlijkse vakantie.

Ten slotte volgt ook uit Richtlijn 76/207 inzake de gelijke behandeling van man en vrouw met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden dat de werkneemster in de gelegenheid moet worden gesteld om haar jaarlijkse vakantie in een andere periode op te nemen dan gedurende haar zwangerschapsverlof. Dit geldt ook indien de jaarlijkse vakantie uit hoofde van het nationale recht langer is dan het door de richtlijn bepaalde minimum. De werkneemster heeft dan recht op de langere vakantie op grond van het nationale recht.

Ktr. Rb. Emmen, 20 december 2002, JAR 2003/24 [Uitspraak 14 Wazo](#)

Een werkgever ontslaat een zwangere werkneemster wegens een reorganisatie. De kantonrechter bepaalt dat de werkgever onweersproken stelt dat het ontbindingsverzoek niet samenhangt met het opzegverbod tijdens zwangerschap (artikel 7:685 lid 1 BW). Dus gaat de kantonrechter hier van uit. Maar dan dient de werkgever wel rekening te houden met het opzegverbod van artikel 7:670 lid 2 BW. In dat verband is relevant dat dit artikel bepaalt dat de opzegverboden van art. 7:670 BW niet gelden indien de opzegging geschiedt wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel daarvan waarin de werknemer werkzaam is, doch het verbod tot opzegging om die reden expliciet gehandhaafd is voor de werknemer die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet. Het ontbindingsverzoek van de werkgever is daarom niet toewijsbaar. Daar komt bij dat het belang van de werkneemster bij behoud van haar dienstverband groter is dan het belang van de werkgever bij ontslag, omdat, indien de werkneemster na afloop van haar verlof nog arbeidsongeschikt zou zijn, ook dan nog een opzegverbod zal blijven gelden.

Ktr. Maastricht, 10 oktober 2005, JAR 2005/238 [Uitspraak 15 Wazo](#)

Een werkneemster is niet verplicht om tijdens een sollicitatiegesprek te melden dat zij zeven maanden zwanger is. Er is dan ook geen sprake van een zwaarwegend belang (vertrouwensbreuk tussen de werkgever en de werknemer) dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Met een goed gesprek had dit probleem al verholpen kunnen worden. Het ontslag wordt vernietigd en werkneemster gaat in haar eigen functie terug aan het werk.

Ktr. Rotterdam, 19 september 2005, JAR 2005/239 [Uitspraak 16 Wazo](#)

Een werkneemster vraagt voorafgaand aan haar zwangerschaps- en bevallingsverlof om de mogelijkheden tot aanpassing van de arbeidsduur. De werkgever geeft aan dat er geen deeltijd werkplaatsen zijn. Vervolgens krijgt de werkneemster een beëindigingsovereenkomst in haar handen, maar tekent deze niet. De kantonrechter oordeelt dat de door de werkgever beoogde beëindiging in strijd is met het opzegverbod gedurende de eerste zes weken na afloop van het zwangerschapsverlof. De kantonrechter zou de gevraagde ontbinding dan ook afwijzen, ware het niet dat de werkneemster zelf heeft aangegeven dat de verhoudingen inmiddels zijn verstoord. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van een vergoeding van zes maandsalarissen (€ 15.500,=) aan de werkneemster, waarbij de rechter ervan uitgaat dat het loon wordt doorbetaald tot aan de reguliere beëindigingsdatum.

Ktr. Eindhoven, 1 december 2005, JAR 2006/37 [Uitspraak 17 Wazo](#)

Werkneemster is ontslagen tijdens de proeftijd. Zij denkt dat de werkelijke reden van het ontslag is gelegen in het feit dat ze zwanger is geworden en roept de vernietigbaarheid van het ontslag in. De kantonrechter oordeelt dat de werkneemster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de werkgever haar heeft ontslagen wegens haar zwangerschap. De werkgever moet bewijzen dat dit niet zo is.

HvJ EG 16 februari 2006, JAR 2006/68 [Uitspraak 18 Wazo](#)

Werkneemster is ontslagen tijdens zwangerschapsverlof. Zij roept de vernietigbaarheid in van het ontslag tijdens de proeftijd omdat de werkelijke reden van het verslag zou zijn gelegen in het zwangerschapsverlof.

De kantonrechter is van mening dat de werkneemster voldoende feiten heeft aangevoerd die doen vermoeden dat dit het geval is. Werkgever krijgt de gelegenheid om te bewijzen dat een andere reden aan het ontslag ten grondslag ligt.<sup>1</sup>

Ktr. Gouda, 24 februari 2005, JAR 2005/86 [Uitspraak 19 Wazo](#)

Een werknemer heeft enkele dagen niet gewerkt om zijn partner, met wie hij samenwoont, te kunnen verzorgen na een operatieve ingreep waarbij haar baarmoeder is verwijderd. De werknemer heeft hiervoor een verzoek voor twee weken zorgverlof op grond van de Wazo gedaan bij zijn werkgever. Deze heeft het verzoek afgewezen omdat de werknemer niet aannemelijk heeft gemaakt dat hij als enige de mogelijkheid heeft om haar te verzorgen (noodzakelijke verzorging). De werknemer vordert dat het salaris over de niet gewerkte periode alsnog aan hem wordt betaald. Naar het oordeel van de kantonrechter brengt het bepaalde in het familierecht (art. 1:80b BW en/of art. 1:81 BW) en/of het ongeschreven recht mee dat de werknemer als samenwonende partner de eerst aangewezen persoon was om zijn partner te verzorgen na haar operatie. De werknemer hoefde de noodzaak daartoe daarom niet verder aannemelijk te maken. Dat betekent dat het in een geval als het onderhavige aan de werkgever is om feiten en/of omstandigheden te stellen waaruit volgt dat de noodzakelijke verzorging door een ander dan de eigen partner had kunnen worden gegeven. Dergelijke feiten en/of omstandigheden zijn echter niet gesteld of gebleken. Met betrekking tot de duur van het verlof merkt de rechter op dat, de werkgever in beginsel dient uit te gaan van de juistheid van de door de werknemer verstrekte inlichtingen betreffende de aard en omvang van het gevraagde verlof. Het staat de werkgever echter vrij om de aanvraag van de werknemer achteraf ter toetsing voor te leggen aan de bedrijfsarts, die zo nodig aanvullende (medische) informatie van de werknemer kan verlangen en beoordelen. Nu de werkgever dit heeft nagelaten, moet de kantonrechter, bij gebreke van een voldoende onderbouwd verweer door de werkgever, uitgaan van de door de werknemer gestelde omvang van de noodzakelijke verzorging. De werkgever dient daarom alsnog het loon over de periode van het verlof aan de werknemer te vergoeden.

HvJ EG, 14 april 2005, JAR 2005/102 [Uitspraak 20 Wazo](#)

In het Luxemburgse recht is bepaald dat, indien tijdens het ouderschapsverlof een recht op zwangerschapsverlof ontstaat, dit laatste recht in de plaats komt van het ouderschapsverlof, dat dan komt te vervallen. Het HvJ EG overweegt dat het ouderschapsverlof verschilt van het zwangerschapsverlof. Het ouderschapsverlof wordt aan ouders toegekend om hen in staat te stellen voor hun kind te zorgen. Dit verlof kan worden genomen tot een bepaalde leeftijd van het kind, die tot acht jaar kan gaan. Het zwangerschapsverlof heeft tot doel de biologische gesteldheid van de vrouw en de bijzondere relatie tussen moeder en kind tijdens de periode na de zwangerschap en de bevalling te beschermen, door te voorkomen dat deze relatie wordt verstoord door de cumulatie van lasten als gevolg van een gelijktijdige beroepsuitoefening. Hieruit volgt dat elke ouder recht heeft op ouderschapsverlof gedurende ten minste drie maanden en dat dit verlof niet kan worden ingekort wanneer het wordt onderbroken door een ander verlof met een andere doelstelling, zoals het zwangerschapsverlof. Het Luxemburgse recht voldoet daarom op dit punt niet aan richtlijn 96/34/EG.

HvJ EG, 21 oktober 1999, JAR 1999/278 [Uitspraak 21 Wazo](#)

Werkneemster heeft zwangerschapsverlof en aansluitend ouderschapsverlof opgenomen. In 1996 heeft werkneemster, anders dan in voorgaande jaren, geen kerstgratificatie ontvangen, omdat deze enkel wordt uitgekeerd aan werknemers die op het tijdstip van toekenning in actieve dienst zijn. Het Hof stelt allereerst vast dat de kerstgratificatie wel beloning in de zin van artikel 119 EEG is, maar geen bezoldiging in de zin van richtlijn 92/85 (de “zwangerschapsrichtlijn”), omdat de regeling niet bedoelt een bepaald inkomen te bieden tijdens het zwangerschapsverlof. Ten tweede overweegt het

---

<sup>1</sup> Sdu Commentaar, Arbeidsrecht I 2007, p. 397-398

Hof dat, voor zover de kerstgratificatie bedoeld is als beloning met terugwerkende kracht voor in het afgelopen jaar verrichte arbeid, er sprake is van indirecte discriminatie indien werknemers die ouderschapsverlof opnemen (voornamelijk vrouwen) maar wel hebben gewerkt in het afgelopen jaar geen uitkering ontvangen. Het Hof acht de weigering van de werkgever om een gratificatie te betalen echter toelaatbaar indien als enige voorwaarde voor betaling geldt dat de werknemer op het tijdstip van toekenning in actieve dienst is en er geen sprake is van beloning voor het afgelopen jaar. De werknemer die met ouderschapsverlof is, kan in die situatie niet op één lijn worden gesteld met de werkende werknemer, omdat het ouderschapsverlof wordt gekenmerkt door opschorting van de arbeidsovereenkomst en daarmee van de verplichtingen van de werkgever en de werknemer. In de derde plaats oordeelt het Hof dat verlaging naar evenredigheid van de gratificatie in verband met zwangerschapsverlof niet toelaatbaar is, omdat tijdvakken van zwangerschapsverlof moeten worden aangemerkt als gewerkte tijdvakken, doch dat dit wel toelaatbaar is bij ouderschapsverlof, omdat dit een andere situatie is dan die van een werkende man of vrouw.

Ktr. Breda, 30 maart 2001, JAR 2001/85 [Uitspraak 22 Wazo](#)

Werkneemster is werkzaam als personal office manager en zij wil in aansluiting op haar zwangerschapsverlof in deeltijd gaan werken gedurende drie dagen per week. Werkgeefster meent dat dit niet mogelijk is, vanwege het karakter van de functie van werkneemster. Parttime werken zou alleen kunnen in de functie van hulpsecretaresse. Werkneemster doet een beroep op de WAA. Subsidiar verzoekt zij ouderschapsverlof te kunnen opnemen voor twee dagen per week gedurende een half jaar. De kantonrechter acht toewijzing van de vordering gebaseerd op de WAA een brug te ver vanwege het structurele karakter ervan. De vordering met betrekking tot het ouderschapsverlof is wel toewijsbaar, aangezien het hierbij om een "hard" recht gaat. Werkgeefster is niet gerechtigd werkneemster gedurende het ouderschapsverlof tewerk te stellen in de functie van hulpsecretaresse nu dat een functie van een lager niveau is dan die van personal office manager. Het zou wel goed zijn, zo overweegt de kantonrechter, als werkneemster drie dagen achter elkaar zou werken zodat het aantal overdrachtsmomenten zo beperkt mogelijk blijft. Verder geeft de kantonrechter werkneemster in overweging om, zo nodig, een bodemprocedure op verkorte termijn aanhangig te maken, in welk kader werkgeefster de zwaarwegende belangen nog nader kan belichten en waarin partijen de resultaten van het werken in deeltijd gedurende het ouderschapsverlof kunnen inbrengen.

Ktr. Hilversum, 8 november 2004, JAR 2005/18 [Uitspraak 23 Wazo](#)

De werkneemster vervult een dubbelfunctie van account/officemanager voor 32 uur per week. De functie van de werkneemster houdt in dat zij contacten onderhoudt met potentiële opdrachtgevers. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de werkneemster gehouden is andere werkzaamheden te verrichten dan die waarin zij normaal te werk is gesteld, voor zover dit redelijkerwijs van haar kan worden gevergd. De werkneemster en haar partner hebben een zoon geadopteerd. De werkneemster heeft verzocht om aansluitend aan het adoptieverlof gedurende zestien uren per week ouderschapsverlof te mogen opnemen voor een periode van zes maanden. De werkgever heeft hiermee ingestemd doch alleen onder de voorwaarde dat de werkneemster instemt met een functieverlaging. De functie van account manager kan naar de mening van de werkgever niet in twee dagen per week worden uitgeoefend. De werkneemster is hiermee niet akkoord gegaan en vordert thans in kort geding tewerkstelling in haar eigen functie. De kantonrechter overweegt dat de werkneemster in beginsel recht heeft op ouderschapsverlof gedurende de periode en de wijze waarop zij dit wenst. De Wet arbeid en zorg geeft de werkgever slechts de mogelijkheid om de spreiding van het ouderschapsverlof anders te bepalen op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Daaruit vloeit voort dat gedurende het ouderschapsverlof zoveel mogelijk de eigen functie wordt uitgeoefend. In onderhavig geval heeft de werkgever geweigerd om de werkneemster haar eigen functie te laten verrichten, zonder daarvoor een goede reden te geven. Er is niet onderbouwd waarom de werkzaamheden van werknemer niet parttime kan worden vervuld,



maar ook is komen vast te staan dat er geen ander verdeling van de werkzaamheden over de werkneemster en haar collega's mogelijk is dan wel een andere spreiding van de door de werkneemster te werken uren. Een en ander klemmt te meer nu onlangs op twee andere regiokantoren van de werkgever twee account managers voor twee dagen per week zijn aangesteld, zodat een dergelijk dienstverband kennelijk wel mogelijk is.

Hof 's-Gravenhage, 24 juni 2003, JAR 2003/213 [Uitspraak 24 Wazo](#)

De werkneemster is als productie/trafficmanager werkzaam. Ze werkt 22,5 uur per week, op maandag, dinsdag en woensdag van 9.00 tot 17.00 uur. De werkneemster fungeert als intermediair tussen opdrachtgever en aanbieder. Het bedrijf bestaat inclusief de directie uit zes werknemers. De werkneemster heeft de werkgever laten weten ouderschapsverlof te willen opnemen gedurende zes uur per week. Zij wil, in verband met de opvang van haar twee kinderen, op maandag en dinsdag tot 14.45 uur werken en op woensdag tot 15.30 uur. De werkgever heeft hier bezwaar tegen. Hij voert aan dat met de werkneemster is afgesproken dat zij parttime kon werken als zij gehele dagen zou werken. Daardoor kan het aantal overdrachtsmomenten beperkt worden en behoeven collega's zo min mogelijk extra belast worden. De kantonrechter heeft de vordering van de werkneemster om op de door haar genoemde tijden ouderschapsverlof te kunnen opnemen, toegewezen. De werkgever stelt hoger beroep in en verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af. Naar het oordeel van de rechter bestaat er een verband tussen de door de werkgever gestelde verandering van omstandigheden, te weten het verstoord zijn geraakt van de arbeidsrelatie, en het verzoek van de werkneemster om het recht op ouderschapsverlof geldend te maken. Derhalve handelt de werkgever in strijd met het opzegverbod wegens het willen opnemen van ouderschapsverlof, door ontbinding te vragen. Op het hoger beroep van de werkgever ten aanzien van het mogen opnemen door de werkneemster van ouderschapsverlof op de door haar genoemde tijden, overweegt het hof dat geen sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang dat zich tegen het opnemen van het ouderschapsverlof op genoemde tijden verzet. Niet aannemelijk is dat de belasting voor collega's van de werkneemster groter is wanneer de op te nemen uren worden verdeeld over drie middagen in plaats van dat deze een hele dag betreffen. Het feit dat enige zaken moeten worden overgedragen, is evenmin zwaarwegend. Niet aannemelijk is gemaakt dat de werkneemster, als zij om 15.00 uur stopt met werken, geen klanten meer kan bezoeken en evenmin dat zij minder spoedopdrachten kan behandelen. Tot slot valt niet in te zien waarom niet een nieuwe medewerker kan worden aangetrokken voor één dag per week tijdens het ouderschapsverlof in plaats van gedurende drie dagen per week zoals de werkgever wenst.

Ktr. Den Haag, 17 oktober 2003, JAR 2003/250 [Uitspraak 25 Wazo](#)

De werkneemster werkt als resource manager bij de vestiging te Den Haag voor 24 uur per week. Tijdens de sollicitatieprocedure heeft de werkneemster met haar toenmalige leidinggevende besproken dat zij in een bepaalde periode fulltime ouderschapsverlof wilde opnemen in verband met een met haar gezin te maken reis. Bij brief heeft de werkgever dit verzoek onvoorwaardelijk ingewilligd. Kort voor de reis heeft de werkgever laten weten dat, vanwege de slechte resultaten, alle verloven worden ingetrokken, in het bijzonder bij de vestiging Den Haag. De werkneemster heeft hiertegen geprotesteerd, maar zonder resultaat. Zij vordert daarom nu dat het haar wordt toegestaan om drie maanden onbetaald ouderschapsverlof op te nemen. De kantonrechter wijst de vordering toe. De rechter wijst er in dit verband op dat het door de werkgever intrekken van een eenmaal verleend ouderschapsverlof in strijd is met het grotendeels dwingendrechtelijk systeem van hoofdstuk 6 van de Wazo. Daarnaast is het intrekken van gedane toezeggingen als de onderhavige in strijd met de algemene beginselen van civiel recht en van goed werkgeverschap. De rechter is voorts van oordeel dat de belangen van de werkgever niet opwegen boven het belang van de werkneemster bij het gevraagde en verleende ouderschapsverlof. De werkneemster heeft onweersproken gesteld dat zij nu nog op reis kan gaan met haar man en kinderen,

en dat dit daarna niet meer mogelijk is omdat haar oudste dochter dan de leerplichtige leeftijd bereikt. Zij heeft verder haar wens tijdig kenbaar gemaakt, heeft daarvoor toestemming gekregen en heeft alle nodige voorbereidingen getroffen. Zij heeft de reis bovendien zorgvuldig gepland in een periode waarin het bij de werkgever relatief rustig is. De werkgever heeft daartegenover niet aannemelijk gemaakt dat de lopende zaken van de werkneemster niet tijdelijk kunnen worden waargenomen door een collega en dat de economische situatie bij het bedrijf de tijdelijke afwezigheid van de werkneemster niet verdraagt. In dit verband is ook nog van belang dat ouderschapsverloven van vier andere collega's wel worden gerespecteerd. De werkgever moet daarom toestaan dat de werkneemster drie maanden verlof opneemt.

Ktr. Delft, 15 januari 2004, JAR 2004/226 [Uitspraak 26 Wazo](#)

De werkneemster heeft de werkgever verzocht om vermindering van haar arbeidsduur van 30 naar 24 uur per week. Zij heeft thans ouderschapsverlof gehad waarbij zij 24 uur per week werkt. De werkgever heeft het verzoek om vermindering van de arbeidsduur afgewezen. Daartoe heeft hij aangevoerd dat het noodzakelijk is om grenzen te stellen aan het aantal medewerkers dat in deeltijd werkt in verband met roostertechnische problemen, problemen met de overdracht van werk, verlies aan kennis en inzetbaarheid en te veel overhead. Specifiek met betrekking tot de situatie van de werkneemster heeft de werkgever aangegeven dat, als zij korter gaat werken, het langer zal duren voor zij op de hoogte is van alle wijzigingen en nieuwe methoden, dat allerlei zaken zullen blijven liggen wegens tijdgebrek, dat het met de bestaande formatie al moeite kost om de zaken rond te krijgen en dat het pas na hoge kosten en veel moeite mogelijk is gebleken geschoold personeel te werven. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft de werkgever onvoldoende aannemelijk gemaakt dat juist inwilliging van het verzoek van de werkneemster zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever zou schaden. Inwilliging van het verzoek zal van de werkgever mogelijk nog enige verdere organisatorische aanpassingen vergen, anders dan de aanpassingen die al nodig zijn geweest in verband met het ouderschapsverlof, maar die omstandigheid kan niet als een zwaarwegend belang van de werkgever worden aangemerkt. Dat het moeite kost om binnen het bestaande budget te komen tot volledige bezetting van de formatie is evenmin een zwaarwegend belang, waarbij wordt aangetekend dat gesteld noch gebleken is dat inwilliging van het verzoek van de werkneemster tot een substantiële uitbreiding van de formatie zou moeten leiden. Verder is niet komen vast te staan dat de werkneemster de ontwikkelingen op haar vakgebied niet meer zou kunnen bijhouden. Dat zij minder vaak bij werkoverleg zal zijn, kan ondervangen worden doordat zij de informatie op andere wijze krijgt. Ten slotte is tijdens het ouderschapsverlof van de werkneemster gebleken dat de werkzaamheden op haar afdeling gewoon doorgang vinden. Het verzoek van de werkneemster is dan ook toewijsbaar.

Ktr. Terborg, 22 maart 2005, JAR 2005/107 [Uitspraak 27 Wazo](#)

De werkgever ontwerpt en vervaardigt onderdelen voor de rijwielindustrie. De werknemer werkt als Chef Productieafdeling Kunststoffen voor veertig uur per week. De werknemer heeft de werkgever verzocht om in verband met de verzorging van zijn minderjarige dochter vrij te kunnen nemen op de woensdagmiddag. De werkgever heeft het verzoek afgewezen. Thans vordert de werknemer in kort geding dat de werkgever hem de gelegenheid zal bieden om elke woensdagmiddag ouderschapsverlof op te nemen. De werkgever stelt dat dit niet mogelijk is, aangezien er op de afdeling waar de werknemer werkt dertien complexe machines staan. Er wordt met twee ploegen gewerkt en de ploegwisseling vindt elke dag om 14.30 uur plaats. De werknemer speelt een belangrijke rol, aangezien hij alle relevante bijzonderheden aan de orde stelt, zorgt voor een zorgvuldige informatieoverdracht, toe ziet hij op de naleving van met de volgende groep ploegleiders gemaakte afspraken. Zou de werknemer deze overdracht niet begeleiden, dan zou dat tot een onaanvaardbaar verlies aan efficiency leiden, met alle gevolgen van dien.

De kantonrechter stelt vast dat afwezigheid van de werknemer zou leiden tot problemen omdat zijn aanwezigheid zowel is vereist bij de ploegenoverdracht als in de eerste uren daarna. Het probleem lijkt voornamelijk te zijn dat de ploegleiders in die periode niet zonder supervisie kunnen. De werkgever heeft deze stelling ruimschoots voldoende onderbouwd.

Het mag verder als een feit van algemene bekendheid worden verondersteld dat de markt waarin de werkgever opereert niet anders dan als keihard en met kleine marges kan worden gekwalificeerd. De werkgever kan het zich daarom niet veroorloven om zijn belangrijkste man bij het optimaliseren van de productie gedurende een langere periode vrijaf te geven. Wellicht wordt de situatie in de toekomst anders indien het niveau van de ploegleiders op een hoger niveau wordt getild, zoals momenteel wordt geprobeerd. Tegen die tijd zou het verzoek van de werknemer mogelijk alsnog gehonoreerd kunnen worden. Op dit moment verzet het zwaarwegend belang van de werkgever zich hier echter tegen.

Ktr. Alphen aan de Rijn, 23 december 2003, JAR 2004/34 [Uitspraak 28 Wazo](#)

De werknemster werkt als productie/trafficmanager. De werknemster heeft de werkgever verzocht om zes uur ouderschapsverlof te kunnen opnemen, verspreid over haar drie werkdagen. De werkgever heeft hiertegen bezwaar gemaakt. De kantonrechter heeft vervolgens in kort geding de vordering van de werknemster om het door haar gewenste ouderschapsverlof te mogen opnemen toegewezen (JAR 2003/111). De werkgever heeft haar daarop op non-actief gesteld in afwachting van de uitkomst van een door hem ingediend ontbindingsverzoek. De werknemster heeft bij brief laten weten weer aan het werk te willen. De werkgever heeft haar dat met klem ontraden omdat een vruchtbare samenwerking tussen partijen niet mogelijk was. Bij beschikking is het ontbindingsverzoek van de werkgever afgewezen (JAR 2003/213). In het arrest heeft het Hof 's-Gravenhage het vonnis van de kantonrechter in kort geding bekrachtigd. Op initiatief van de werkgever is tussen partijen daarna opnieuw overleg gevoerd over de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, doch partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Vervolgens is afgesproken dat de werknemster weer aan het werk zou gaan. De werknemster heeft zich op die dag ziek gemeld. Zij verzoekt nu ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst nu samenwerking tussen partijen niet meer mogelijk is. De ontbinding is aan de werkgever te wijten, nu deze de werknemster van haar standpunt met betrekking tot het ouderschapsverlof ernstige verwijten heeft gemaakt, heeft gezegd dat verdere samenwerking niet meer mogelijk was en haar op non-actief heeft gesteld. Onder die omstandigheden was na de uitspraak van het hof meer nodig dan de enkele mededeling van de werkgever dat hij zich zonder wrok bij het vonnis neerlegde. De werkgever heeft ook ten onrechte het advies van de arbo-arts om een bemiddelaar in te schakelen genegeerd. Verder werd de werknemster ermee geconfronteerd dat haar oude werkplek alleen beschikbaar was als zij daarop stond. Gelet op dit alles is een vergoeding gebaseerd op correctiefactor 2,5 billijk.

Ktr. Zwolle, 4 juni 2003, JAR 2003/160 [Uitspraak 29 Wazo](#)

De werknemster werkt als verkoopadviseuse (vertegenwoordigster). Zij is afwezig geweest wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof. Daarvóór heeft zij de werkgever schriftelijk verzocht om aansluitend aan haar verlof vier dagen per week te mogen werken in plaats van vijf. De werkgever heeft dit verzoek afgewezen met de mededeling dat een vijf-daagse werkweek noodzakelijk is voor een goede bearbeiding van het rayon. Zij heeft haar verzoek herhaald en heeft zij meegedeeld dat zij gedurende zes maanden, in aansluiting op het zwangerschapsverlof, recht heeft op ouderschapsverlof met dien verstande dat zij in die periode 32 uur in plaats van 40 uur wil werken. Daarna zou bekeken kunnen worden, aldus de werknemster, of de arbeidsduur op grond van de WAA kan worden teruggebracht tot 32 uur per week. De werkgever heeft de werknemster vervolgens op non-actief gesteld. Thans verzoekt de werkgever ontbinding op de grond dat bedrijfseconomische ontwikkelingen hem noodzaken om het aantal rayons en het aantal vertegenwoordigers van vijf naar vier terug te brengen. Daarbij wenst de werkgever de werknemster te ontslaan omdat,



door de vergroting van de rayons, het werk niet in vier dagen gedaan kan worden, en de andere vertegenwoordigers wel vijf dagen willen werken. Twee van deze vertegenwoordigers zijn korter in dienst dan de werkneemster. De kantonrechter acht aannemelijk gemaakt dat er bedrijfseconomische redenen zijn om tot een vermindering van het aantal rayons en vertegenwoordigers te komen. Daarbij dient de keuze voor ontslag echter niet op de werkneemster te vallen, nu zij langer in dienst is dan twee andere werknemers. De werkneemster heeft een wettelijk recht op ouderschapsverlof. Anders dan de werkgever stelt, kan de periode van ouderschapsverlof wel degelijk worden gebruikt als een soort proefperiode om te bezien hoe de (tijdelijke) aanpassing van de arbeidsduur in de praktijk uitwerkt. Zou blijken dat het werken op vier dagen per week strijdig is met zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever, dan is dat geen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar voor afwijzing van het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur.

## **Bijlage 4**

### **Artikel BN De Stem**

*‘Het papa-verlof is in opmars;  
tien dagen vrij’*

## Papa-verlof is in opmars; tien dagen vrij

door Jasper van de Kerkhof, vrijdag 02 mei 2008 | 08:10 | Laatst bijgewerkt op: vrijdag 02 mei 2008 | 09:11

Tekstgrootte - +



Luiers verschonen. Bij de gemeente Nijmegen en het adviesbureau PricewaterhouseCoopers krijgen nieuwe papa's daar ruimschoots de tijd voor. foto Bert Spiertz/GPD

### DEN HAAG - Verlengd vaderschapsverlof is in opkomst.

Na de gemeente Nijmegen laat nu ook adviesbureau PricewaterhouseCoopers (PwC) vaders langer betaald thuisblijven bij hun pasgeborene. Het is voor het eerst dat een bedrijf mannelijke werknemers extra vrij geeft na de geboorte van een kind. Vanaf 1 september krijgen vaders bij PricewaterhouseCoopers tien dagen vaderschapsverlof in plaats van de wettelijk verplichte twee dagen. Die regeling kwam tot stand op verzoek van de ondernemingsraad. Medewerkers willen werk en zorg voor de kinderen graag combineren, blijkt uit een intern onderzoek.

Naast uitbreiding van het 'papa-verlof' profiteren jonge ouders ook van een regeling waarbij zij tot twee jaar aaneengesloten tachtig procent kunnen werken tegen negentig procent van het salaris. Voorwaarde is wel dat zij minstens vijf jaar bij PwC in dienst zijn. Ouders die in de knel komen omdat zij op een vrije dag toch moeten werken, krijgen een 'nannyvergoeding' voor de kosten van extra kinderopvang. OR-voorzitter Albert Elzinga spreekt van 'een baanbrekend pakket onorthodoxe maatregelen'.

De gemeente Nijmegen voerde vorige week als eerste overheidsinstantie het verlengde vaderschapsverlof van tien dagen in. Vaders mogen die extra vrije dagen verdelen over de eerste vier weken na de geboorte van hun kind. Elk jaar worden circa vijftig gemeenteambtenaren (opnieuw) vader. Bij PwC gaat het om ongeveer 250 medewerkers per jaar.

Kamerlid Ineke van Gent (GroenLinks) diende onlangs een voorstel in om het verlengde vaderschapsverlof wettelijk vast te leggen. Volgens Van Gent loopt Nederland uit de pas omdat in omliggende landen vaders aanmerkelijk langer thuis mogen blijven.

Koploper Noorwegen kent een verlofperiode van zes weken. Het wetsvoorstel van GroenLinks wordt waarschijnlijk nog deze zomer behandeld. Ook de vakbonden pleiten voor verlenging van het papaverlof.

De werkgevers vinden echter dat de huidige wetgeving voldoende mogelijkheden biedt voor ouders om werk en zorg te combineren. "Afspraken daarover worden op de werkvloer gemaakt", aldus MKB-Nederland, de organisatie van het midden- en kleinbedrijf. "Vaders kunnen bijvoorbeeld atv- en vakantiedagen opsparen voor de geboorte van hun kind. In de praktijk werkt dat prima."

# **Bijlage 5**

## **Resultaten interviews WAA**

## **Interviewvragen medewerkers Individuele dienstverlening FNV Bondgenoten over Wet Aanpassing Arbeidsduur**

7 mensen geïnterviewd:

7 mensen = 100%

6 mensen = 85,7%

5 mensen = 71,4%

4 mensen = 57,1%

3 mensen = 42,9%

2 mensen = 28,6%

1 mens = 14,3%

### **Wet Aanpassing Arbeidsduur**

#### Zaak/kwesties

1) Heeft u zaken/kwesties (gehad) over de Waa?

**X Ja 100%**

O Nee, ga naar vraag 12 Informatie voor medewerkers FNV Bondgenoten

2) Waarover gaan de zaken/kwesties?

**X Vermindering van de arbeidsduur 100%**

**X Vermeerdering van de arbeidsduur 14,3%**

3) Uw cliënt is een:

**X Vrouw 85,7%**

**X Man 57,1%**

4) Wat was precies het probleem/de vraag? Reden van vermindering/vermeerdering arbeidsduur?

- vermindering na zwangerschapsverlof: **42,9%**
- vermindering na ouderschapsverlof: **28,6%**
- vermindering i.v.m. meer vrije tijd: **28,6%**
- vermindering als zijnde ouderdomsregeling: **14,3%**
- vermindering i.v.m. zorgtaken: **28,6%**
- vermeerdering i.v.m. terug naar oude arbeidsduur **14,3%**

5) Hoe heeft u het probleem aangepakt? Wat zijn de handelingen die u heeft verricht?

- |                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Stap 1:</b> | Dossier doorlezen en kijken wat het probleem van het lid is <b>100%</b>                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Stap 2:</b> | Contact opnemen met het lid <b>100%</b><br>→ Beoordelen of er nog steeds een probleem is;<br>→ Achterhalen of er in de tussentijd iets is gebeurd/veranderd;<br>→ Verhelderen van het probleem;<br>→ Aanpak bespreken;                                                                                                                          |
| <b>Stap 3:</b> | Lid erop wijzen zich redelijk op te stellen m.b.t. rooster;<br>Werkgever aanschrijven <b>100%</b><br>→ Wijzen op de inwilligingsplicht van de werkgever tenzij er een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is;<br>→ Wanneer er eerst zwangerschap- en/of ouderschapsverlof is opgenomen en dit niet tot problemen heeft geleid, hierop wijzen; |
| <b>Stap 4:</b> | Reactie van werkgever bespreken met cliënt <b>100%</b><br>→ Werkgever wil het verzoek in: einde procedure<br>→ Werkgever verworpt het verzoek: zie volgende stap                                                                                                                                                                                |
| <b>Stap 5:</b> | Eventueel nog een schriftelijke of mondelinge ronde met werkgever <b>100%</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Stap 6:</b> | Concept-dagvaarding versturen naar werkgever <b>100%</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Stap 7:</b> | Werkgever wil het verzoek in: einde procedure <b>100%</b><br>Werkgever wijst verzoek af: verder procederen                                                                                                                                                                                                                                      |

6) Heeft de rechter een oordeel gegeven over het probleem?

**X** Ja, de rechter heeft besloten dat **28,6%**

- |                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Geen zwaarwegend belang voor de werkgever aangehaald of onvoldoende gemotiveerd <b>28,6%</b></li></ul> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**X** Nee **71,4%**

7) Heeft u gebruik gemaakt van jurisprudentie?

**X** Ja, namelijk **100%**

|                          |
|--------------------------|
| Uit de JAR, ArbeidsRecht |
|--------------------------|

O Nee

8) Welke bronnen heeft u geraadpleegd?

- |                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- JAR <b>100%</b></li><li>- Wet <b>100%</b></li><li>- Legal Kluwer <b>42,9%</b></li><li>- ArbeidsRecht <b>14,3%</b></li></ul> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

9) Komt het voor dat de Wet Aanpassing Arbeidsduur zijdelings in een zaak/kwestie aan bod komt?

- |                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Nee <b>71,4%</b></li><li>- Ja <b>28,6%</b></li></ul> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|

10) Behandelt u dit onderwerp dan uitvoerig?

- |                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Ja <b>85,7 % ( van de 28,6% die hier zijdelings vragen over krijgen)</b></li><li>- Nee <b>14,3%</b></li></ul> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

11) Zou een Best Practice genoeg informatie bieden om deze vraag van cliënt op te lossen?

- |                                                                  |
|------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Ja <b>100%</b></li></ul> |
|------------------------------------------------------------------|

Informatie voor werknemers binnen FNV Bondgenoten

12) Welke aanpassing van de arbeidsduur komt het meeste voor?

**X** Vermindering van de arbeidsduur **100%**

O Vermeerdering van de arbeidsduur

13) Wat wilt u het liefst terug zien in de Best Practice?

☐ Algemene informatie

☒ Wettelijk kader **71,4%**

☒ Jurisprudentie **85,7%**

☒ Tips voor het behandelen van zaken/kwesties **14,3%**

☒ Nuttige informatievoorzieningen ( literatuur, bronnen e.d.) **42,9%**

☒ Checklist voor het behandelen van zaken/kwesties **71,4%**

☒ Stappenplan meest voorkomende problemen **42,9%**

14) Jurisprudentie:

☒ Alleen rechtsregel beschrijven **28,6%**

☒ Samenvatting en rechtsregel **57,1%**

☒ Uitgebreid behandelen **14,3%**

15) Jurisprudentie:

☒ Alle jurisprudentie **28,6%**

☒ Belangrijkste jurisprudentie **71,4%**

16) Waar moet volgens u bij de inrichting van de Best Practice rekening mee worden gehouden?

- schema **14,3%**
- duidelijkheid **28,6%**
- praktijkgericht **14,3%**
- beknoptheid **14,3%**
- stand van jurisprudentie **28,6%**
- uniforme format/opmaak **14,3%**
- links naar andere bronnen **14,3%**

17) Heeft u suggesties?

☒ Nee, einde interview **100%**

☐ Ja, namelijk

# **Bijlage 6**

## **Jurisprudentieoverzicht WAA**



## ***Jurisprudentielijst WAA***

|              |                                                      |
|--------------|------------------------------------------------------|
| Uitspraak 1  | JAR 2001/227                                         |
| Uitspraak 2  | JAR 2001/192                                         |
| Uitspraak 3  | JAR 2003/8                                           |
| Uitspraak 4  | JAR 2003/100                                         |
| Uitspraak 5  | JAR 2004/229                                         |
| Uitspraak 6  | JAR 2001/85                                          |
| Uitspraak 7  | JAR 2002/88                                          |
| Uitspraak 8  | JAR 2002/281                                         |
| Uitspraak 9  | JAR 2004/226                                         |
| Uitspraak 10 | JAR 2005/182                                         |
| Uitspraak 11 | JAR 2003/60                                          |
| Uitspraak 12 | JAR 2003/70                                          |
| Uitspraak 13 | JAR 2001/87                                          |
| Uitspraak 14 | RAR 2005/74 (niet gepubliceerd)                      |
| Uitspraak 15 | JAR 2008/41                                          |
| Uitspraak 16 | JAR 2006/148                                         |
| Uitspraak 17 | JAR 2006/277                                         |
| Uitspraak 18 | JAR 2001/117                                         |
| Uitspraak 19 | JAR 2002/57                                          |
| Uitspraak 20 | JAR 2004/245                                         |
| Uitspraak 21 | JAR 2002/7                                           |
| Uitspraak 22 | JAR 2003/160                                         |
| Uitspraak 23 | JAR 2004/265                                         |
| Uitspraak 24 | JAR 2005/165                                         |
| Uitspraak 25 | JAR 2006/90                                          |
| Uitspraak 26 | JAR 2001/49                                          |
| Uitspraak 27 | TAR 2006/29 (niet gepubliceerd)                      |
| Uitspraak 28 | JAR 2000/231                                         |
| Uitspraak 29 | JAR 2001/113                                         |
| Uitspraak 30 | Prg. 2006/30 ( niet gepubliceerd)                    |
| Uitspraak 31 | JAR 2006/201                                         |
| Uitspraak 32 | JAR 2007/98                                          |
| Uitspraak 33 | RAR 2007/80 (niet gepubliceerd)                      |
| Uitspraak 34 | JAR 2002/140                                         |
| Uitspraak 35 | JAR 2003/26                                          |
| Uitspraak 36 | JAR 2006/283                                         |
| Uitspraak 37 | JAR 2008/59                                          |
| Uitspraak 38 | JAR 2001/231                                         |
| Uitspraak 39 | Ktg. Amsterdam, 21 december 2001 (niet gepubliceerd) |

Ktr. Nijmegen, 14 september 2001, JAR 2001/227 [Uitspraak 1 WAA](#)

De kantonrechter oordeelde dat er geen sprake is van herhaalde verzoeken wanneer telkens voor de beslissing van de werkgever het verzoek wordt ingetrokken en er geen beslissing kan worden genomen.

Ktr. Nijmegen, 18 juli 2001, JAR 2001/192 [Uitspraak 2 WAA](#)

Een medewerker doet na zijn ouderschapsverlof een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur van 32 naar 24 uur. De werkgever heeft het verzoek afgewezen omdat het bedrijf een beleid voert dat er minimaal 32 uur per week moet worden gewerkt in die functie. Minder werken veroorzaakte omzetverlies en maakt het moeilijk taken uit te voeren. Kantonrechter oordeelde dat een dergelijk beleid niet valt onder zwaarwegende belangen aangezien werkgever onvoldoende kan aantonen dat er werkelijk ernstige gevolgen voor de bedrijfsresultaten zullen zijn. Uit een beoordelingsformulier blijkt ook dat de werknemer tijdens zijn ouderschapsverlof zijn taken goed heeft vervuld. De kantonrechter oordeelt dat er geen zwaarwegend belang is en dat het verzoek wordt ingewilligd. Hiernaast bepaalde de rechter over het plaatsvinden van overleg dat de vraag of overleg leidt tot overeenstemming niet relevant is, maar het overleg alleen moet plaatsvinden.

Ktr. Zutphen, 26 november 2002, JAR 2003/8 [Uitspraak 3 WAA](#)

De kantonrechter besloot in deze zaak dat het te laat ingediende verzoek niet als een WAA-verzoek beschouwd kon worden aangezien het niet voldeed aan de vereisten van de WAA. Hiernaast is een verzoek dat niet schriftelijk is ingediend, ook geen WAA-verzoek omdat het niet aan de vereisten van de WAA voldoet. De rechter heeft dus bepaald dat het verzoek aan alle criteria van de WAA moet voldoen, wil het een WAA-verzoek zijn. Het besluit van de werkgever kon daarom ook niet getoetst worden aan zwaarwegende belangen maar vond er een gewone belangenafweging plaats.

Ktg. Zutphen, 25 februari 2003, JAR 2003/100 [Uitspraak 4 WAA](#)

De kantonrechter spreekt in deze procedure alleen van een WAA-verzoek als aan alle voorwaarden uit de WAA is voldaan. Het is onjuist dat de WAA alleen van toepassing is wanneer de reden van de aanpassing het combineren van arbeid en zorgtaken is. Het verzoek kan dus ook een andere grondslag hebben dan het combineren van arbeid en zorg. Voldoet een verzoek niet aan de criteria van met name artikel 2 lid 3 Waa dan is daarop in beginsel slechts het gemene recht, in het bijzonder artikel 7:611 BW, van toepassing.

Rb. Maastricht, sector kanton, locatie Sittard-Geleen, 8 juli 2004, JAR 2004/229 [Uitspraak 5 WAA](#)

De rechter bevestigt dat wanneer bij een aanpassing van de arbeidsduur het om een andere functie gaat dan de functie die de werknemer voor het verzoek vervuld, er geen beroep kan worden gedaan op de WAA. Er dient dan een normale sollicitatieprocedure gevolgd te worden.

Ktr. Breda, 30 maart 2001, JAR 2001/85 [Uitspraak 6 WAA](#)

Voor toepassing van het criterium 'tien medewerkers of meer' kan niet zonder meer gekeken worden naar de afzonderlijke vestiging van het betreffende bedrijf, de vestiging heeft namelijk geen aparte rechtspersoonlijkheid. Heeft een bedrijf meerdere vestigingen, dan telt het totaal aantal medewerkers.

Rb. 's-Hertogenbosch, sector kanton, locatie Eindhoven, 5 maart 2002, JAR 2002/88 [Uitspraak 7 WAA](#)

Uit het vereiste van een eigen regeling kan wel worden afgeleid dat de normen van de WAA ook voor kleine werkgevers invloed hebben (reflexwerking).

Rb. Amsterdam, sector kanton, locatie Amsterdam, 20 november 2002, JAR 2002/281 [Uitspraak 8 WAA](#)

Werkneemster begeleidt een honderdtal stewardessen. Zij wilt arbeidsduurvermindering van vier naar drie dagen. Voorafgaand heeft zij ouderschapsverlof gehad en was er niets op te merken aan haar werk. De werkgever wijst het verzoek af, aangezien er een 1-baas concept geldt en ze bij haar functie altijd bereikbaar moet zijn. De rechter oordeelt dat dit beleid geen zwaarwegend belang oplevert en dat de arbeidsvermindering wordt ingewilligd. In deze procedure is ook geen overleg gepleegd tussen de werkgever en de werknemer over het verzoek.

De rechter oordeelt dat er geen sprake is van een WAA-verzoek omdat het niet voldoet aan de criteria van de WAA en acht op grond van artikel 7:611 BW alleen goed werkgever- en nemerschap van toepassing.<sup>2</sup>

Ktg. Delft, 15 januari 2004, JAR 2004/226 [Uitspraak 9 WAA](#)

Na ouderschapsverlof wilt werkneemster 24 uur i.p.v. 30 uur blijven werken. Werkgever stelt dat er grenzen gesteld moeten worden aan het aantal deeltijdwerkers. Er ontstaan namelijk roostertechnische problemen, te veel werk overdragen, veel mensen inwerken etc. Met betrekking tot de medewerkster voert de werkgever aan dat er te veel tijd besteed zal moeten worden aan informatiewisseling en er tijdsgebrek zal optreden. Kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van zwaarwegende belangen bij de vermindering van de arbeidsduur van werkneemster.

Het aanpassen van organisatorische aspecten levert geen zwaarwegend belang op. Bij ouderschapsverlof zijn er ook geen problemen gesignaleerd. De kantonrechter wil het verzoek in.

Rb. Haarlem, sector kanton, locatie Haarlem, 11 juli 2005, JAR 2005/182 [Uitspraak 10 WAA](#)

Leidster van een kinderdagverblijf dient na zwangerschapsverlof een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur van 2,5 dag naar 2 dagen in. Werkgever heeft een minimum arbeidsduur voor het personeel gelden, namelijk de ene week 2 dagen de andere week 3 dagen. Dit beleid is goedgekeurd door de OR. Vermindering van de arbeidsduur doorkruist het pedagogisch beleid. De rechter acht dit beleid als een zwaarwegend belang. Hiernaast is het voorheen vervullen van ouderschapsverlof niet te vergelijken met een WAA-vermindering, aangezien ouderschapsverlof een tijdelijk karakter heeft en een WAA-vermindering een structureel karakter.

Rb. Leeuwarden, sector kanton, locatie Opsterland, 4 februari 2003, JAR 2003/60 [Uitspraak 11 WAA](#)

Werkneemster werkt op basis van een flexcontract 24 uur in de week en verzoekt haar werkgever om 16 uur in de week te gaan werken. De werkgever wijst dit verzoek af aangezien hij uitsluitend op klantenaanvraag produceert. Het productieproces verloopt met een vast aantal mensen. Zou hij zijn werkneemster 16 uur in de week laten werken, dan is bij nieuwe producten de aanlooptijd bij dit werktempo te laag. Daarom stelt werkgever een minimum van 24 uur per week. De rechter concludeert dat de werkgever genoegzaam heeft aangetoond een juiste keuze te hebben gemaakt voor het productieproces zoals hij dit hanteert. Ook heeft de werkgever aangetoond dat vermindering in omvang van de bestaande 24-uurs contracten tot onrendabel hoge productiekosten zal leiden, omdat de aanlooperperiode voor nieuwe producten te hoog wordt en omdat de om het vereiste tempo te kunnen halen nodige betrokkenheid bij het werk afneemt. Het verzoek om 16 uur te mogen werken, kan daarom niet ingewilligd worden.

Hof Arnhem, 10 december 2002, JAR 2003/70 [Uitspraak 12 WAA](#)

Hoger beroep op JAR 2002/140

Werkneemster werkt als artsbezoeker voor 32 uur per week. Na ouderschapsverlof verzoekt zij haar werkgever om voor 20 uur per week te werken. Omdat er in het bedrijf een minimale werkweek van 32 uur geldt, wijst de werkgever het verzoek af. De kantonrechter heeft het beroep op art. 2 WAA van de hand gewezen op de grond dat het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur in een voorlopige voorzieningenprocedure niet goed beoordeeld kan worden en gelet op het feit dat de instemming van de OR een belangrijke aanwijzing is dat de werkgever het gelijk aan zijn kant heeft. De werkgever heeft een zwaarwegend bedrijfsbelang om de vermindering af te wijzen, namelijk de precedentwerking. Het Hof oordeelt dat de precedentwerking onvoldoende is om een verzoek af te wijzen. Investerings- of organisatorische aanpassingen worden van de werkgever gevergd om een verzoek in te willigen.

---

<sup>2</sup> Jurisprudentieonderzoek Wet Aanpassing Arbeidsduur 2003, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, p. 7-8.

Hiernaast bepaalt de rechter dat wanneer de kans groot is dat de werknemer in een bodemprocedure gelijk zou krijgen, kan het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur in een voorlopige voorziening worden toegewezen.

Ktr. Groningen, 23 maart 2001, JAR 2001/87 [Uitspraak 13 WAA](#)

Een werkneemster werkt in de detacheringwereld en werkt bij opdrachtgevers. Zij doet na haar zwangerschapsverlof een verzoek tot vermindering van voltijdse arbeidsduur naar drie dagen per week. Werkgever wijst haar verzoek af aangezien de opdrachtgevers geen deeltijders zouden willen. De kantonrechter verwierp het betoog van werkgever en oordeelde dat werkgever zich moest inspannen om deeltijdwerk mogelijk te maken. Het verzoek om arbeidsduurvermindering is toewijsbaar, maar met betrekking tot de spreiding van de uren moet het belang van de werkneemster wijken voor het belang van de werkgever. Aangezien de werkgever gebonden is aan de opdrachten van de opdrachtgevers. Het bereiken van een zo vast mogelijk patroon was wel gewenst.

Ktr. Zwolle, 15 maart 2005, RAR 2005/74 [UITSPRAAK 14 WAA \(geen vindplaats\)](#)

Een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur na ouderschapsverlof wordt afgewezen, aangezien de werkgever voor verzekeringsadviseurs een ondergrens van de arbeidsduur van 20 uur heeft gesteld. Dit wegens efficiëntie en klanttevredenheid. De rechter volgt deze stelling. Het feit dat de werkneemster maar vier uur minder wil werken dan deze grens, doet hier niets aan af.

Ktr. Almelo, 28 december 2007, JAR 2008/41 [Uitspraak 15 WAA](#)

Apothekersassistente verzoekt aanpassing van haar arbeidsduur van 24 naar 16 uur. Haar werkgever wijst dit verzoek af, aangezien de veiligheid in het gedrang komt en er roostertechnische problemen ontstaat. Deze roostertechnische problemen zijn er niet, gezien een andere collega de vrijkomende uren wilt overnemen. Werkgever maakt aannemelijk dat een apothekersassistente 24 uur moet werken. Dit aantal uren is vereist om goed te kunnen functioneren en bij het werken van minder uren is er sprake van verlies van routine en is er een verhoogde kans op fouten. De werkgever heeft aannemelijk gemaakt dat er een zwaarwegend belang is en daarom wijst de rechter het verzoek af.

Ktr. Heerenveen, 1 juni 2006, JAR 2006/148 [Uitspraak 16 WAA](#)

Werkneemster (apothekersassistente) wilt na haar ouderschapsverlof 16 uur in plaats van 32 uur gaan werken. Werkgever wijst dit verzoek af op de grond dat een apothekersassistente die maar 16 uur per week werkt de zeven hoofdtaken die zij moet uitvoeren onvoldoende frequent doet en daardoor de routine verliest. Werknemer stelt dat de vermindering tijdens ouderschapsverlof ook geen problemen heeft veroorzaakt. Een werkgroep heeft aangegeven dat apothekersassistenten minstens 24 uur dienen te werken. Mede gelet op de belangen van de patiënten en de gevolgen die een foutieve medicatie kan hebben, acht de kantonrechter het van belang dat de apothekersassistenten hun routine en bekwaamheid behouden. De rechter wijst de vordering van werkneemster af aangezien werkgever een zwaarwegend belang heeft aangetoond.

Ktr. Nijmegen, 1 september 2006, JAR 2006/277 [Uitspraak 17 WAA](#)

Werkneemster werkt als gespecialiseerd reumaverpleegkundige en wilt 16 in plaats van 24 uur gaan werken. Werkgever weigert dit aangezien voor een multidisciplinaire functie een ondergrens van 24 uur per week geldt. Continuïteit van de patiëntenzorg, werkoverleg. Hiernaast heeft werkgever onderzoek gedaan naar wisselingen van verpleegkundige tijdens verlof en periode waarin geen verlof werd genoten. De kantonrechter stelt dat het zwaarwegend belang is bewezen en wijst het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur af.

Ktg. Haarlem, 17 mei 2001, JAR 2001/117 [Uitspraak 18 WAA](#)

Een medewerkster wil arbeidsduurvermindering. Werkgever wijst dit verzoek af aangezien ze niet minder kan werken in haar functie. Ze is assistent van de directeur en functioneert als een spin in het web en houdt zijn planning bij en valt in bij afwezigheid. Rechter oordeelt dat er geen zwaarwegende belangen zijn aangegeven. Het vervullen van deze baan zal leiden tot veranderingen, maar deze leiden niet tot zwaarwegende belangen. De werkvermindering wordt toegewezen maar de spreiding is aan de werkgever.

Ktr. 's-Hertogenbosch 8 februari 2002, JAR 2002/57 [Uitspraak 19 WAA](#)

Werkneemster wil drie dagen gaan werken. De werkgever wijst dit verzoek af, aangezien er geen mogelijkheid is om de vrijkomende uren op te vullen. Werkgever biedt een aanpassing van zijn functie aan als voorwaarde voor haar inwilliging. Echter heeft de werkgever zelf al gezien dat er een duobaan voor in de plaats kan komen, maar de werknemers die al werkzaam zijn binnen het bedrijf zien dit niet zitten. De rechter stelt dat de baan een duobaan kan vormen, maar dat de werkgever niet buiten de onderneming heeft gezocht. De vermindering wordt toegewezen, omdat de werkgever heeft bepaald dat de arbeidsplaats fulltime dient te worden verricht maar hij alleen binnen het bedrijf naar een oplossing heeft gezocht. Van de werkgever mag verwacht worden dat hij ook buiten het bedrijf naar een oplossing zoekt.

Ktg. Gouda, 22 juli 2004, JAR 2004/245 [Uitspraak 20 WAA](#)

Een werknemer (quality engineer) wilt 34 in plaats van 40 uur gaan werken, verspreid over vier dagen van 8,5 uur. Werkgever wijst dit verzoek af aangezien de functie niet in deeltijd kan worden uitgevoerd, omdat voor de werkzaamheden zo'n specifieke kennis vereist is dat zijn werk niet overdraagbaar is. De kantonrechter oordeelt dat het werk en de werkzaamheden wel overdraagbaar zijn want het tijdens afwezigheid van de werknemer wordt het werk ook overgedragen aan een collega. Het verzoek wordt toegewezen.

Ktr. Rotterdam, 6 november 2001, JAR 2002/7 [Uitspraak 21 WAA](#)

Werkneemster wilt arbeidsduurvermindering. Dit verzoek wordt afgewezen door de werkgever omdat er dan een te hoge werkdruk ontstaat bij de overige werknemers. De rechter acht dit geen zwaarwegend belang.

Ktr. Zwolle, 4 juni 2003, JAR 2003/160 [Uitspraak 22 WAA](#)

De rechter heeft bepaald dat ouderschapsverlof als proefperiode voor arbeidsduurvermindering mogelijk is.

Rb. Almelo, sector kanton, locatie Enschede, 29 juni 2004, JAR 2004/265 [Uitspraak 23 WAA](#)

Een groepsleider in een kinderdagverblijf verzoekt haar werkgever tot vermindering van de arbeidsduur van 28 naar 17,5 uur. Werkgever wijst dit af aangezien groepsleiders minimaal 20 uur moeten werken aangezien minder werken niet goed zou zijn voor de bedrijfsvoering en het schadelijk is voor de noodzakelijke pedagogische stabiliteit van de kinderen. Kantonrechter acht enige vastheid van begeleiders noodzakelijk, maar kinderen lijden geen nadeel als werkneemster twee in plaats van drie dagen aanwezig is. Het verzoek van werkneemster wordt toegewezen.

Vzngr. Rb. Rotterdam, sector kanton, locatie Rotterdam, 29 maart 2005, JAR 2005/165 [Uitspraak 24 WAA](#)

Na zwangerschap doet werkneemster een verzoek tot vermindering van haar arbeidsduur. Verzoek wordt afgewezen aangezien haar functie niet in deeltijd kan worden verricht. Het verzoek wordt afgewezen, omdat vermindering van de arbeidsduur niet voorziet in het aanpassen van een functie.

Ktr. Dordrecht, 15 maart 2006, JAR 2006/90 [Uitspraak 25 WAA](#)

Verzoek tot vermindering van de arbeidsduur van 32 naar 16 uur door een pedagogische groepsleidster wordt door de werkgever afgewezen aangezien dit volgens werkgever leidt tot meer verantwoorde kinderopvang. De rechter denkt hier anders over en wijst het verzoek toe. Hiernaast is het argument dat er een ongewenste situatie ontstaan wanneer werknemers een dergelijk verzoek doen gaat niet op, aangezien dit geen onvoorzienbaar nadelig gevolg is van inwilliging van dit verzoek.<sup>3</sup>

Ktr. Maastricht, 2 februari 2001, JAR 2001/49 [Uitspraak 26 WAA](#)

Een werknemer doet een verzoek tot uitbreiding van de werktijd van 20 naar 25,5 uur. Werkgever weigerde dit omdat hij de continuïteit van het personeel wilde garanderen door oproepkrachten in te zetten in plaats van vaste werknemers. De werkgever acht dat dit behoort tot zijn eigen beleidsvrijheid. De rechter stelt dat er geen sprake is van een zwaarwegend belang, aangezien de beleidsvrijheid wordt beperkt door de WAA en zo ook het indelen van extra uren aan oproepkrachten in plaats van vaste krachten. Het verzoek van de werknemer werd toegewezen.

Rb. Amsterdam, 18 december 2003, TAR 2006/29 [Uitspraak 27 WAA](#)

Werkgever geeft als zwaarwegend belang om het verzoek tot vermeerdering af te wijzen aan dat er een grote hoeveelheid verzoeken zijn ingediend. Dit argument gaat volgens de rechter niet op, ten aanzien van elk verzoek moet inhoudelijk worden beoordeeld of honorering tot ernstige problemen voor de organisatie kan leiden.<sup>4</sup>

Ktg. Zwolle, 12 oktober 2000, JAR 2000/231 [Uitspraak 28 WAA](#)

Een werkneemster dient een verzoek tot arbeidsduurvermindering in, zij wil namelijk gemiddeld 16 uur gaan werken. De werkgever stemt in met de aanpassing, maar wilt dat de werknemer 5 ochtenden komt werken. De werkgever stelde dat anders de kwaliteit van de zorg in het gedrang zou komen en dat er extra kosten zouden komen. De dagelijks terugkerende werkzaamheden zullen in het gedrang komen. De rechter stelde dat er niet aangetoond was dat de kwaliteit daadwerkelijk achteruit zou gaan en er extra kosten zouden komen. De werkgever mag afzien van de spreiding van de uren zoals werknemer deze heeft gesteld in haar verzoek, maar de redenen die werkgever aanvoert om voor vijf ochtenden te kiezen worden afgewezen. De rechter oordeelt dat de verkorte arbeidsduur over drie vaste dagen wordt ingewilligd, maar de arbeidstijden worden niet vastgelegd.

Ktr. Amsterdam, 2 mei 2001, JAR 2001/113 [Uitspraak 29 WAA](#)

Spreiding van de uren over vier dagen van negen uur per dag kan niet worden gevraagd, aangezien werkgever een maximum van 8 uur per dag honoreert. Het toekennen van deze spreiding zal een te ingrijpende aanpassing voor de werkgever zijn.

---

<sup>3</sup> Sdu Commentaar, Arbeidsrecht I 2007, p. 465

<sup>4</sup> Sdu Commentaar, Arbeidsrecht I 2007, p. 465



Ktr. Rotterdam, 31 oktober 2005, Prg 2006/30 [Uitspraak 30 WAA \(geen vindplaats\)](#)

Werknemer verzoekt vermindering van 32 uur per week naar 16 uur per week. De werkgever wijst dit toe alleen bepaald een andere spreiding. De rechter oordeelt dat conform de Arbeidstijdenwet en de WAA rekening moet worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer (bijvoorbeeld het regelen van kinderopvang). De werknemer geeft aan om tweemaal per maand op zaterdag te willen werken. Hier moet de werkgever dus rekening mee houden.<sup>5</sup>

Ktg. Nijmegen, 7 juli 2006, JAR 2006/201 [Uitspraak 31 WAA](#)

Na ouderschapsverlof verzoekt werkneemster om vijftien uur te werken over drie dagen. Werkgever stemt in met urenvermindering, maar behoudt zich het recht voor de werkneemster op een vierde dag in te plannen mocht dit nodig zijn. Verder geeft hij aan dat het voor hem noodzaak is het personeel – overeenkomstig de planningsrichtlijnen – zo efficiënt mogelijk in te zetten. Een en ander is het gevolg van de achterblijvende omzetten, te weinig flexibiliteit wat betreft de inzetbare uren en de relatief hoge uurlonen van de medewerkers van de afdeling cosmetica/juweliers, waar de drogisterij onder valt. Werkneemster gaat hier niet mee akkoord. Voorzieningenrechter oordeelt dat de werkgever terecht zegt dat voor de spreiding van de uren een lichtere belangenafweging geldt en geeft de werkgever op grond van zijn argumenten gelijk.

Ktr. Amsterdam, 14 maart 2007, JAR 2007/98 [Uitspraak 32 WAA](#)

Werknemer in de detacheringwereld wilt 16 in plaats van 36 uur gaan werken. Haar werkgever wijst dit verzoek af aangezien zijn klanten geen parttime detacheringkrachten willen. Voorzieningenrechter oordeelt dat werkgever bij geen een klant heeft geïnformeerd of deeltijd detachering mogelijk is. De werkgever is er eenvoudigweg zonder zodanig onderzoek van uitgegaan dat die er niet zijn. Indien in de afgelopen jaren geen opdrachten voor deeltijddetacheringen zijn ontvangen, betekent dat niet dat zodanige afwijkende opdrachten niet kunnen worden uitgelokt. De rechter wijst het verzoek tot vermindering van de arbeidsduur toe.

Rb. Dordrecht, 1 maart 2007, RAR 2007/80 [Uitspraak 33 WAA \(geen vindplaats\)](#)

In deze uitspraak oordeelde de rechter dat niet alleen kan worden volstaan om naar documentatie te verwijzen bij de motivering van het beslissing, maar de werkgever moet ook uiteen zetten wat de onaanvaardbare gevolgen zijn wanneer het verzoek wordt toegewezen.

Knt. Wageningen, 22 mei 2002, JAR 2002/140 [Uitspraak 34 WAA](#)

Wijziging in arbeidsuren is een definitieve regeling, dus dit kan niet worden toegewezen in een kort gedingprocedure.

Ktg. 's-Gravenhage, 9 januari 2003, JAR 2003/26 [Uitspraak 35 WAA](#)

Pedagogisch medewerkster A-niveau wil 24 i.p.v. 32 uur gaan werken. Werkgever stelt dat dit alleen mogelijk is wanneer ze teruggaat naar B-niveau. Er wordt al negen maanden gediscussieerd over de gewenste aanpassing. Gezien de complexiteit kan deze zaak niet via een voorlopige voorziening worden geregeld.

Hof 's-Hertogenbosch, 27 juni 2006, JAR 2006/283 RAR 2007/7 [Uitspraak 36 WAA](#)

Een medewerkster heeft een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur ingediend met ingang na haar ouderschapsverlof. De werkgever weigert het verzoek in behandeling te nemen. De werkneemster blijft weg op de dag dat de aanpassing in zou gaan,

---

<sup>5</sup> Sdu Commentaar, Arbeidsrecht I 2007, p. 465

waarna de werkgever haar op staande voet ontslaat. Werknemer vordert in de procedure nietigheid van het ontslag en doorbetaling van het loon en tewerkstelling. Werkgever vraagt om een verklaring van recht aangezien partijen de beëindiging zijn overeengekomen. De rechter wijst de vordering van werknemer toe.

Het Hof wijst werkgever erop dat hij de werknemer niet mag ontslaan op grond van artikel 2 lid 12 WAA en hij een regeling dient te treffen met betrekking tot de vermindering van de arbeidsduur. Werkgever heeft namelijk geen zwaarwegende belangen aangegeven. De werknemer kan verweten worden dat ze geen procedure op grond van de WAA heeft gevoerd. Het vonnis van de rechter wordt bekrachtigd.

Ktr. Amsterdam, 30 januari 2008, JAR 2008/59 [Uitspraak 37 WAA](#)

Er volgt een ontbindingsverzoek door werknemer na afwijzing van haar WAA-verzoek. Er wordt geen vergoeding gegeven aangezien werknemer een bodemprocedure over het WAA-verzoek had moeten starten in plaats van een ontbindingsverzoek in te dienen.

Ktr. Zwolle, 12 oktober 2000, JAR 2001/231 [Uitspraak 38 WAA](#)

De kantonrechter heeft bepaald dat het verrichten van dagelijkse werkzaamheden geen zwaarwegend belang is om het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur af te wijzen.

Ktg. Amsterdam, 21 december 2001 (niet gepubliceerd) [Uitspraak 39 WW \(geen vindplaats\)](#)

De werknemer verzoekt de kantonrechter haar verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur toe te wijzen, aangezien er geen overleg heeft plaatsgevonden en de beslissing van de werkgever niet gemotiveerd is. De kantonrechter beslist dat er geen overleg is gevoerd en de beslissing erg dun is gemotiveerd, maar dat enkel dit feit niet kan leiden tot toewijzing van het verzoek. De wet stelt aan het niet (voldoende) motiveren en het niet plegen van overleg namelijk geen sanctie.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Wet Aanpassing Arbeidsduur, Jurisprudentieonderzoek 3<sup>e</sup> meting, 2003, p. 18



# **Bijlage 7**

## **Presentatie Wazo**

## Presentatie Wet Arbeid en Zorg

28 april 2008

### Regelingen Wazo

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- Adoptie- en pleegzorgverlof
- Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof
- Kortdurend zorgverlof
- Langdurend zorgverlof
- Ouderschapsverlof
- Levensloopregeling

### Zwangerschaps- en bevallingsverlof

- **Regeling:** Artikel 3:1 – 3:30 Wazo
- **Soort recht:** Dwingend recht.
- **Wat:** De zwangere werknemer heeft gedurende zestien weken recht op verlof. Het doel van dit verlof is om de biologische gesteldheid van de vrouw te beschermen tijdens en na de zwangerschap. Hiernaast is dit verlof ook bedoeld om de moeder en het kind aan elkaar te wennen en zichzelf aan elkaar te hechten.
- **Wie:** De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof (artikel 3:1 lid 1 Wazo). In deze begripsbepaling worden zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht en naar publiekrechtelijk recht van toepassing zijn.

- **Melding zwangerschapsverlof:** Uiterlijk drie weken voordat het verlof ingaat → schriftelijke verklaring van de arts of verloskundige aan de werkgever overhandigen waaruit blijkt op welke datum de bevalling vermoedelijk zal plaatsvinden (artikel 3:1 lid 2 Wazo).
- **Duur:** 16 weken (artikel 3:8 lid 1 Wazo). Het verlof kan vanaf zes weken voor de vermoedelijke datum van bevalling worden opgenomen, maar gaat uiterlijk vier weken voor deze datum in (artikel 3:1 lid 2 Wazo).
- **Melding UWV:** Het zwangerschapsverlof dient met tussenkomst van de werkgever te worden gemeld aan het UWV, uiterlijk twee weken voor aanvang van het verlof (artikel 3:11 BW).

- **Uitkering:** De werknemer ontvangt voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof een uitkering ter hoogte van honderd procent van het maximumdagloon.
- **Ktr. Bergen op Zoom, 16 mei 2001, JAR 2001/176 [Uitspraak 1 Wazo](#)**  
De kantonrechter overweegt dat voor vaststelling van de dag waarop het ziekgeld ex artikel 29a lid 1 Ziektewet is ingegaan niet bepalend is op welke dag een arts of verloskundige een verklaring heeft afgegeven. De uitkering van het ziekgeld begint zes weken voor de vermoedelijke dag van de bevalling.

- **Overgang zwangerschapsverlof naar bevallingsverlof:** Het zwangerschapsverlof eindigt op de dag dat de werknemer bevalt. Het bevallingsverlof gaat dan één dag na de bevalling in (artikel 3:1 lid 3 Wazo).
- **Melding bevalling:** De bevalling dient uiterlijk op de tweede dag na de bevalling te worden gemeld bij de werkgever.
- **Duur bevallingsverlof:** Tien aaneengesloten weken, vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen (artikel 3:1 lid 3 juncto artikel 3:8 lid 3 Wazo).
- **Einde bevallingsverlof:** Het bevallingsverlof eindigt wanneer er tezamen met het zwangerschapsverlof zestien weken zijn verstreken.

- Nadere bepalingen over zwangerschaps- en bevallingsverlof die terugkomen in de Best Practice:

- *Aan het werk*
- *Compensatie vakantie*
- *Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof en vakantie*
- *Zwangerschaps- en bevallingsverlof en ziekte*
- *Ontslagverboden*

## Adoptieverlof

- **Regeling:** Artikel 3:2 – 3:30 Wazo
- **Soort recht:** Dwingend recht.
- **Wat:** Werknemers die een kind adopteren hebben recht op adoptieverlof gedurende vier weken. Het doel van dit verlof is om een gewenningsperiode in te lassen, zowel voor de werknemer, het kind als het gezin.
- **Wie:** Op grond van artikel 3:1 lid 1 en artikel 3:2 lid 1 en 2 Wazo heeft de vrouwelijke en de mannelijke werknemer in verband met het adopteren van een kind recht op adoptieverlof. Zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht en naar publiekrechtelijk recht zijn van toepassing.

- **Melding adoptie:** De werknemer dient op grond van artikel 3:3 lid 2 Wazo uiterlijk drie weken voor de ingang van het verlof zijn werkgever mee te delen wanneer hij adoptieverlof wilt opnemen en wat de omvang van het verlof zal zijn.

- Documenten waaruit blijkt dat de werknemer een kind in Nederland ter adoptie is opgenomen, zijn:
  - een verklaring van opnemings in de gemeentelijke basisadministratie
  - een melding bij de Vreemdelingenpolitie

- Documenten waaruit blijkt dat de werknemer uit het buitenland een kind adopteert, zijn:
  - een machtiging voor voorlopig verblijf, verstrekt door de Nederlandse ambassade in het land waar de opnemings zal plaatsvinden
  - een verklaring van de vergunninghouder (adoptie-instelling)

- **Melding Uvw:** De werknemer dient samen met zijn werkgever een aanvraag voor een uitkering in te dienen bij het Uvw, uiterlijk twee weken voordat het verlof zal aanvangen (artikel 3:11 lid 2 Wazo). Hier dienen ook bovenstaande documenten te worden overlegd.

- **Loon/uitkering:** Het adoptieverlof is een verlofsoort zonder behoud van loon (artikel 3:2 lid 1 Wazo). De werknemer krijgt dus gedurende vier weken geen loon uitbetaald, maar heeft wel recht op een uitkering.

- Nadere bepalingen over adoptieverlof die terugkomen in de Best Practice:

- *Compensatie vakantie*
- *Opbouwen vakantieaanspraken*
- *Opzegverbod*

## Pleegzorgverlof

- **Regeling:** Artikel 3:2 – 3:30 Wazo
- **Soort recht:** Dwingend recht.
- **Wat:** Werknemers die een pleegkind in hun gezin opnemen hebben recht op pleegzorgverlof gedurende vier weken. Het doel van deze verlofvorm is om een gewenningsperiode in te lassen, zowel voor de werknemer, het kind als het gezin.
- **Wie:** Op grond van artikel 3:1 lid 1 Wazo heeft de vrouwelijke en de mannelijke werknemer die een pleegkind opnemen in hun gezin recht op verlof in verband met pleegzorg. Zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht en naar publiekrechtelijk recht zijn van toepassing.

- **Voorwaarden pleegzorgverlof:** Wanneer een werknemer recht op pleegzorgverlof wilt, moet hij aan de volgende voorwaarden voldoen:
  - het pleegkind moet op hetzelfde adres als de verzorger wonen
  - de verzorging en opvoeding moet duurzaam zijn
- **Melding pleegzorg:** De werknemer dient op grond van artikel 3:3 lid 2 Wazo zijn werkgever mee te delen wanneer hij pleegzorgverlof wilt opnemen en wat de omvang van het verlof zal zijn. Deze mededeling moet uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof plaatsvinden.
- Documenten die de pleegzorg verklaren zijn:
  - een verklaring uit de gemeentelijke basisadministratie
  - een pleegcontract op grond van de Wet op de jeugdhulpverlening

- **Duur pleegzorgverlof:** Een werknemer heeft het recht om in een periode van 18 weken, vier weken pleegzorgverlof op te nemen.
- **Melding Uwv:** De werknemer dient samen met zijn werkgever een aanvraag voor een uitkering in te dienen bij het Uwv, uiterlijk twee weken voordat het verlof zal aanvangen (artikel 3:11 lid 2 Wazo). Hier dienen ook bovenstaande documenten te worden overlegd.
- **Uitkering:** Het pleegzorgverlof is een verlofsoort zonder behoud van loon (artikel 3:2 lid 1 Wazo). De werknemer krijgt dus gedurende vier weken geen loon uitbetaald, maar heeft wel recht op een uitkering. De werkgever ontvangt voor de duur van het pleegzorgverlof een uitkering ter hoogte van honderd procent van het maximumdagloon.

- Nadere bepalingen over pleegzorgverlof die terugkomen in de Best Practice:
  - *Compensatie vakantie*
  - *Opbouwen vakantieaanspraken*
  - *Opzegverbod*

#### Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

- **Regeling:** Artikelen 4:1 – 4:7 Wazo
- **Soort recht:** Driekwart-dwingend recht. Van deze regelingen mag alleen bij CAO met betrekking tot de loonbetaling worden afgeweken. Geldt er geen CAO dan mag de werkgever middels een schriftelijke overeenkomst met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van deze regels afwijken.
- **Wat:** De werknemer heeft op grond van artikel 4:1 Wazo recht op verlof voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
  - zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden
  - een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden
  - de uitoefening van het actief kiesrecht
- Het doel van het verlof is om eerste opvang van de noodsituatie en voor het treffen van verdere voorzieningen.

- **Wie:** Op grond van artikel 3:1 lid 1 Wazo heeft iedere werknemer in bepaalde situaties recht op calamiteiten- of ander kort verzuimverlof. Zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht en naar publiekrechtelijk recht zijn van toepassing.

**1) Bijzondere persoonlijke omstandigheden:** In de wet staat een situatie wanneer een werknemer calamiteiten- of ander kort verzuimverlof kan opnemen, namelijk de werknemer kan na de bevalling van zijn partner gedurende vier weken twee dagen verlof opnemen (artikel 4:2 Wazo).

- Hiernaast kan gedacht worden aan een huwelijk, een overlijden, ziekte, een verhuizing en een bezoek aan arts

**2) Wettelijke verplichting:** Onder de wettelijke verplichtingen vallen:

- aangifte geboorte van een kind
- aangifte van overlijden
- aangifte van een huwelijk

**3) Kiesrecht:** Tegenwoordig zijn de stembiljetten ook buiten werktijden open en hoeft de werknemer niet meer persé kort verzuimverlof op te nemen om te gaan stemmen.

- **Melding calamiteiten- of ander kort verzuimverlof:** In beginsel dient de melding van het opnemen van calamiteiten- of ander kort verzuimverlof voorafgaand aan het verlof plaats te vinden. Hierbij dient de werknemer aan te geven welke omstandigheid zich voor doet. Is het niet mogelijk om vooraf melding te doen, dan dient de werknemer zo spoedig mogelijk het opnemen van het verlof te melden (artikel 4:3 Wazo).
- **Duur calamiteiten- of ander kort verzuimverlof:** Deze verlofvorm is niet gebonden aan een bepaalde periode, maar is afhankelijk van de oorzaak en de ernst van de omstandigheid waarvoor het verlof wordt opgenomen.
- **Loon:** De werkgever is verplicht om de werknemer gedurende het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof loon door te betalen (artikel 4:5 Wazo). Op grond van artikel 4:7 Wazo kan via een CAO of andere regeling van deze regel worden afgeweken.

- Nadere bepalingen over calamiteiten- en ander kort verzuimverlof die terugkomen in de Best Practice:
  - *Compensatie vakantie*
  - *Opbouwen vakantieaanspraken*
  - *Samenloop calamiteiten- en ander kort verzuimverlof en kortdurend zorgverlof*
  - *Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof en ziekte*
  - *Ontslagverbod*

### Kortdurend zorgverlof

- **Regeling:** Artikel 5:1 – 5:8, 5:15, 5:16 Wazo
- **Soort recht:** Vijfachtste-dwingend recht (artikel 5:16 Wazo). Van de regeling in artikel 5:15 Wazo kan alleen bij CAO worden afgeweken. Er dient rekening te worden gehouden met het minimum aan vakantie-aanspraken. Geldt er geen CAO dan mag de werkgever middels een schriftelijke overeenkomst met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van deze regels afwijken.
- **Wat:** Het kortdurend zorgverlof bestaat uit maximaal tien dagen verlof per jaar die de werknemer kan opnemen voor het noodzakelijk verzorgen van de echtgenoot, de geregistreerd partner, inwonende kinderen en ouders (artikel 5:1 Wazo).
- **Wie:** Op grond van artikel 3:1 lid 1 Wazo heeft iedere werknemer per jaar maximaal tien dagen kortdurend zorgverlof die hij kan opnemen om noodzakelijke zorg te verlenen aan naaste. Zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht en naar publiekrechtelijk recht zijn van toepassing.

- **Voorwaarden kortdurend zorgverlof:** De werknemer die kortdurend zorgverlof wilt opnemen, moet aan de volgende voorwaarden voldoen:
  - Noodzakelijke verzorging
    - behoefte van de zieke
    - de verzorging kan alléén door de werknemer worden verstrekt
  - Specifieke groep mensen
    - De echtgenoot, de geregistreerd partner, of persoon met wie werknemer samenleeft
    - Een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in familierechtelijke betrekking staat
    - Een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont
    - Een pleegkind
    - Een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind (artikel 5:1 Wazo)

- **Jurisprudentie Voorwaarden kortdurend zorgverlof:**  
Ktr. Gouda, 24 februari 2005, JAR 2005/86 [Uitspraak 19 Wazo](#)  
Naar het oordeel van de kantonrechter brengt het bepaalde in het familierecht (artikel 1:80b BW en/of artikel 1:31 BW) en/of het ongeschreven recht mee dat de werknemer als samenwonende partner de eerst aangewezen persoon was om zijn partner te verzorgen na haar operatie. De werknemer hield de noodzaak daartoe daarom niet verder aannemelijk te maken. Dat betekent dat het in een geval als het onderhavige aan de werkgever is om feiten en/of omstandigheden te stellen waaruit volgt dat de noodzakelijke verzorging door een ander dan de eigen partner had kunnen worden gegeven.

- **Melding kortdurend zorgverlof:** De werknemer dient het kortdurend zorgverlof en de omvang hiervan vooraf te melden aan zijn werkgever onder opgave van redenen. Mocht dit niet mogelijk zijn dan dient de werknemer het zo spoedig mogelijk te melden (artikel 5:3 Wazo). Na de melding vangt het verlof aan (artikel 5:4 lid 1 Wazo).
- Ktr. Gouda, 24 februari 2005, JAR 2005/86 [Uitspraak 19 Wazo](#)
- **Zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang:** De werkgever wil het kortdurend zorgverlof in, tenzij het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever (artikel 5:4 lid 2 Wazo).

- **Duur kortdurend zorgverlof:** Een werknemer mag per jaar maximaal twee keer de arbeidsduur per week opnemen aan kortdurend zorgverlof (artikel 5:2 Wazo). Dit betekent voor een fulltimer dat hij per 12 maanden tien dagen kortdurend zorgverlof kan opnemen. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag dat kortdurend zorgverlof wordt opgenomen.
- **Loon:** Op grond van artikel 5:6 Wazo bestaat er een loondoorbetalingsverplichting van de werkgever van 70% van het loon. Het loon moet minstens het minimumloon zijn en maximaal het bedrag genoemd in artikel 17 lid 1 Wfsv.

- Nadere bepalingen over het kortdurend zorgverlof die terugkomen in de Best Practice:
  - *Compensatie vakantie*
  - *Opbouwen vakantieaanspraken*
  - *Kortdurend zorgverlof en ziekte*
  - *Ontslagverbod*

### Langdurend zorgverlof

- **Regeling:** Artikel 5: 9 – 5:16 Wazo
- **Soort recht:** Vijfachtste-dwingend recht (artikel 5:16 Wazo). Van de regeling in artikel 5:15 Wazo kan alleen bij CAO worden afgeweken. Er dient rekening te worden gehouden met het minimum aan vakantie-aanspraken. Gelot er geen CAO dan mag de werkgever middels een schriftelijke overeenkomst met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van deze regels afwijken.
- **Wat:** Het langdurend zorgverlof is bedoeld voor werknemers die een partner, kind of ouder met een levensbedreigende ziekte verzorgen (artikel 5:9 Wazo).
- **Wie:** Op grond van artikel 3:1 lid 1 Wazo heeft iedere werknemer per jaar maximaal tien dagen kortdurend zorgverlof die hij kan opnemen om noodzakelijke zorg te verlenen aan naaste. Zowel arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht en naar publiekrechtelijk recht zijn van toepassing.

- **Verzoek langdurend zorgverlof:** De werknemer dient een schriftelijk verzoek in bij zijn werkgever voor het opnemen van langdurend zorgverlof. Dit verzoek dient minstens twee weken voor de gewenste ingangsdatum worden ingediend (artikel 5:11 Wazo).
- Het verzoek dient de volgende punten te bevatten:
  - de reden van verlof
  - de persoon die de verzorging behoeft
  - het tijdstip van ingang
  - de omvang van het verlof
  - de voorgenomen duur van het verlof
  - de spreiding van de uren over de dag/week/maand

- **Beslissing werkgever op verzoek:** De werkgever dient ten minste één week voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijke beslissing te nemen. Is er één week voor de ingangsdatum geen beslissing van de werkgever, dan gaat op grond van artikel 5:11 lid 6 Wazo het verlof overeenkomstig het verzoek in.
- **Zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang:** De werkgever wil het langdurend zorgverlof in, tenzij het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever (artikel 5:4 lid 2 Wazo). De werkgever moet zich wel direct op dit zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang beroepen (artikel 5:4 lid 3 Wazo). Het is dus een geclausuleerd recht.

- **Overleg bij mogelijke afwijzing verzoek:** Wanneer een werkgever het verzoek geheel of gedeeltelijk wil afwijzen, dan dient de werkgever met de werknemer in overleg te gaan over het verzoek tot langdurend zorgverlof (artikel 5:11 lid 5 Wazo). Hierdoor kunnen zij mogelijk tot een oplossing komen die voor beide gunstig is.
- **Duur langdurend zorgverlof:** Een werknemer mag per jaar maximaal zes keer de arbeidsduur per week opnemen aan langdurend zorgverlof (artikel 5:10 Wazo). Dit betekent voor een fulltimer dat hij per 12 maanden dertig dagen langdurend zorgverlof kan opnemen.
- **Loon:** Op grond van artikel 5:9 lid 1 Wazo heeft de werknemer geen recht op loon tijdens het langdurend zorgverlof. De uren die de werknemer blijft werken worden wel uitbetaald.

## Ouderschapsverlof

- Nadere bepalingen over langdurend zorgverlof die terugkomen in de Best Practice:
  - *Compensatie vakantie*
  - *Opbouwen vakantieaanspraken*
  - *Langdurend zorgverlof en ziekte*
  - *Ontslagverbod*
  - *Samenloop kortdurend en langdurend zorgverlof*

- **Regeling:** Artikel 6:1 – 6:9 Wazo
- **Soort recht:** Driekwart dwingend recht en dwingend recht (artikel 6:8 en 6:9 Wazo). In artikel 6:8 Wazo staan de artikelen waarvan uitsluitend ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken bij CAO. Van de overige artikelen kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
- **Wat:** Het ouderschapsverlof is bedoelt voor werkende ouders om hun kind(eren) op te voeden en te verzorgen (artikel 6:1 Wazo).
- **Wie:** Op grond van artikel 6:1 lid 1 Wazo heeft iedere werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking tot een kind staat, recht op ouderschapsverlof.

- **Voorwaarden ouderschapsverlof:** Een werknemer moet aan twee voorwaarden voldoen, wil hij ouderschapsverlof op kunnen nemen:
  - De werknemer moet minstens één jaar in dienst zijn, waarbij de datum van ingang verlof bepalend is (artikel 6:3 Wazo)
  - Het kind waarvoor het verlof voor wordt opgenomen mag geen acht jaar zijn (artikel 6:4 Wazo)

- Het verzoek kan worden opgenomen voor (artikel 6:1 Wazo):
  - De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind. (werknemer en kind hoeven niet op hetzelfde adres te wonen)
    - Moeder/vader van kind
    - Man die kind heeft erkend
    - Adoptiefouder
  - De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeenschappelijke basisadministratie op het zelfde adres als het kind woont en die duurzaam de verzorging en de opvoeding op zich heeft. (werknemer en kind dienen op hetzelfde adres te wonen)
    - Ongehuwde vader die kind niet heeft erkend
    - Nieuwe partner gescheiden vrouw
    - Pleegouders
    - Degene die in een niet-huwelijkse samenlevingsvorm leeft met een vrouw met een kind

- **Verzoek ouderschapsverlof:** De werknemer dient aan de volgende voorwaarden te voldoen bij de melding van het ouderschapsverlof (artikel 6:5 lid 1 Wazo):
  - Melding moet twee maanden voor aanvang verlof zijn ingediend
  - De melding moet het tijdstip van ingang en het tijdstip van beëindiging bevatten
  - De melding moet schriftelijk worden gedaan
  - Periode van het verlof
  - Het aantal uren aan verlof
  - De spreiding van het verlof
- **Beslissing werkgever op verzoek:** De werkgever willicht de tijdige melding van het ouderschapsverlof in, tenzij er tegen de spreiding van de uren een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is. De werkgever kan vervolgens geen voorwaarden verbinden aan de wijze waarop het verlof wordt gebruikt.

- **Zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang:** De werkgever willicht het ouderschapsverlof in. De werkgever kan op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang de volgende punten afwijzen:
  - artikel 6:1 lid 3 Wazo: De werknemer die zijn functie in het buitenland vervult;
  - artikel 6:2 lid 4 Wazo: Het flexibel opnemen van het ouderschapsverlof;
  - artikel 6:5 lid 3 Wazo: Spreiding van de uren over de week;
  - artikel 6:6 lid 1 Wazo: Het verzoek om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten.
- Ktr. Terborg, 22 maart 2005, JAR 2005/107 [Uitspraak 24 Wazo](#)
- Ktr. Delft, 15 januari 2004, JAR 2004/226 [Uitspraak 25 Wazo](#)
- Hof 's-Gravenhage, 24 juni 2003, JAR 2003/213 [Uitspraak 26 Wazo](#)
- Ktr. Den Haag, 17 oktober 2003, JAR 2003/250 [Uitspraak 27 Wazo](#)

- **Arbeidsovereenkomst blijft in tact:** De arbeidsovereenkomst blijft in tact en wordt niet gewijzigd in verband met het ouderschapsverlof.
  - HvJ EG, 21 oktober 1999, JAR 1999/278 [Uitspraak 21 Wazo](#)
- **Eigen functie:** Tijdens het ouderschapsverlof mag de werkgever de werknemer geen andere functie toewijzen, alleen wanneer de werknemer hier uitdrukkelijk mee akkoord gaat.
  - Ktr. Breda, 30 maart 2001, JAR 2001/85 [Uitspraak 22 Wazo](#)
  - Rb. Haarlem, 15 februari 2002, JAR 2002/54 [Uitspraak 3 Wazo](#)
  - Ktr. Hilversum, 8 november 2004, JAR 2005/18 [Uitspraak 23 Wazo](#)

- **Duur ouderschapsverlof:** Een werknemer heeft recht op maximaal dertien keer de arbeidsduur per week aan ouderschapsverlof (artikel 6:2 Wazo). Het verlof moet binnen een periode van zes maanden worden ingepland. Het ouderschapsverlof mag flexibel worden opgenomen. Hiernaast mag de omvang van het verlof maximaal de helft van de arbeidsduur van de werknemer per dag/week/maand bedragen (artikel 6:2 lid 3 Wazo).
- **Loon:** Het ouderschapsverlof is een onbetaalde verlofvorm (artikel 6:1 lid 1 Wazo). Over de uren die de werknemer blijft werken wordt wel loon uitbetaald. De werkgever kan ten gunste van de werknemer deze regeling wijzigen en mogelijk gedeeltelijke loondoorbetaling afspreeken.
- **Intrekking of tussentijdse verbreking ouderschapsverlof:** Wanneer een werknemer het ouderschapsverlof heeft gemeld, dan is hij gebonden aan deze melding. Intrekking kan alleen plaatsvinden wanneer dit eerder of gelijktijdig met de melding de werkgever bereikt. Op andere momenten kan intrekking of wijziging alleen plaatsvinden met toestemming van de werkgever.

- Nadere bepalingen over ouderschapsverlof die terugkomen in de Best Practice:
  - *Compensatie vakantie*
  - *Opbouwen vakantieaanspraken*
  - *Ouderschapsverlof en ziekte*
  - *Ontslagverbod*
  - *Samenloop kortdurend en langdurend zorgverlof*

### Levensloopregeling

- **Regeling:** Artikel 7:1 – 7:3 Wazo, artikel 19g Wet op de loonbelasting 1964
- **Soort recht:** Dwingend recht (artikel 7:3 Wazo).
- **Levensloopregeling:** De levensloopregeling is een regeling waarbij gedurende een bepaalde tijd wordt gespaard om extra verlof op te nemen of om verlofdagen te financieren (artikel 7:2 Wazo).

- **Verlofvormen:** Voor de volgende verlofvormen kan de levensloopregeling een uitkomst bieden:
  - Het verlenen van zorg in de brede zin
    - Ouderschapsverlof
    - Zorgverlof
    - Langdurend Zorgverlof (Palliatief verlof)
    - Adoptieverlof
  - Verlof voor educatie  
Hierbij gaat het om alle activiteiten ter verbetering van de arbeidskwaliteit van de werknemers.

- **Sparen:** De werknemer geeft bij zijn werkgever aan dat hij wilt meedoen aan de levensloopregeling. De werkgever zal dan in het vervolg een bepaald bedrag op zijn brutoloon inhouden wat wordt overgemaakt aan de uitvoerder van de levensloopregeling (artikel 7:2 lid 1 en 2 Wazo).
- **Maximum sparen:** De werknemer kan maximaal 12 % van het brutoloon sparen. De totaal opgebouwde aanspraak mag niet meer dan 210 % bedragen.
- **Schriftelijk vastleggen:** Het deelnemen aan de levensloopregeling dient schriftelijk te worden vastgelegd, aangezien anders kunnen er geen fiscale voordelen ontstaan.



- **Premies werknemersverzekeringen:** Ondanks dat het gespaarde tegoed van de levenslooptegeling geen loon is, moeten er toch werknemerspremies over betaald worden.
- **Financiering verlofdagen:** Wanneer de werknemer met de werkgever overeenkomt om verlofdagen op te nemen, dan kan de werknemer zijn levenslooptegeling gebruiken om deze verlofdagen te financieren. De opname uit het levenslooptegoed mag, samen met het daarnaast van de werkgever genoten loon, niet meer bedragen dan 100% van het laatstverdiende loon.
- **Einde dienstverband:** Bij het einde van het dienstverband kan de werknemer zijn levenslooptegoed laten staan, meenemen naar een andere werkgever of afkopen.

Einde presentatie

Zijn er nog vragen?

# **Bijlage 8**

## **Presentatie WAA**

## Presentatie Wet Aanpassing Arbeidsduur

8 april 2008

## Aanleiding onderzoek

- Afstuderen
- Kenniscentrum – Best Practices

## Regelingen WAA

- Vermindering van de arbeidsduur
- Vermeerdering van de arbeidsduur
  - Uitzondering: Bij CAO of regeling door het bestuursorgaan/ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging kan worden afgeweken van artikel 2 WAA

## Regelingen WAA

- Bedrijven < 10 werknemers  
Bedrijven met minder dan tien werknemers zijn niet gebonden aan deze wet, maar de werkgever dient zelf een regeling te treffen met betrekking tot het recht op aanpassing van de arbeidsduur (artikel 2 lid 12 WAA, Ktr. Eindhoven, 5 maart 2002, JAR 2002/88)

### *Stap 1: Voldoen aan voorwaarden werknemer*

- De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst op grond van het burgerlijk recht of het publiekrechtelijke recht (artikel 1 WAA)
- De werknemer is minimaal één jaar in dienst bij aanvang van de aanpassing van de arbeidsduur (artikel 2 lid 1 WAA)

### *Stap 1: Voldoen aan voorwaarden werknemer*

- De werknemer kan één keer in twee jaar een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsduur (artikel 2 lid 3 WAA)
  - Ktr. Nijmegen, 14 september 2001, JAR 2001/227  
De kantonrechter oordeelde dat er geen sprake is van herhaalde verzoeken wanneer telkens voor de beslissing van de werkgever het verzoek wordt ingetrokken of er geen beslissing kan worden genomen.
  - Uitzondering: Bij dusdanige relevante wijzigingen in de omstandigheden kan de werkgever o.g.v. goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) de termijn van twee jaar onderbreken

**Stap 2: Indienen van het verzoek**

- Het verzoek moet minstens vier maanden voor aanvang van de aanpassing van de arbeidsduur worden ingediend (artikel 2 lid 3 WAA)

**Te late indiening**

- Ktr. Nijmegen, 18 juli 2001, JAR 2001/192.  
De werkgever had vooraf in de procedure aangegeven zichzelf niet op dat punt te beroepen waarop de kantonrechter besloot dat het te laat ingediende verzoek tijdig was gedaan.
- Ktr. Zutphen, 26 november 2002, JAR 2003/8.  
De kantonrechter besloot in deze zaak dat het te laat ingediende verzoek niet als een WAA-verzoek beschouwd kon worden aangezien het niet voldeed aan de vereisten van de WAA. Hierdoor kon ook het rechtsgevolg uit artikel 2 lid 10 WAA niet intreden

**Stap 2: Indienen van het verzoek**

**Mogelijke gevolgen te late indiening:**

- De werkgever neemt het verzoek niet in behandeling omdat het niet overeenstemt met de vereisten van de WAA, of
- De werkgever neemt het verzoek wel in behandeling en wijst het af omdat het te laat is ingediend, of
- De werkgever schuift, bij inwilliging van het verzoek, de gewenste ingangsdatum op met de periode dat het verzoek te laat is ingediend.

**Stap 2: Indienen van het verzoek**

- Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend (artikel 2 lid 3 WAA)

- Ktr. Zutphen, 26 november 2002, JAR 2003/8.  
Hierin wordt bepaald dat het verzoek aan alle criteria van de WAA moet voldoen, wil het een WAA-verzoek zijn. Wanneer het verzoek dus niet schriftelijk is ingediend, dan is er geen sprake van een WAA-verzoek.
- Ktg. Zutphen, 25 februari 2003, JAR 2003/100  
De kantonrechter spreekt alleen van een WAA-verzoek als aan alle voorwaarden uit de WAA is voldaan.

**Stap 2: Indienen van het verzoek**

- Het verzoek moet de volgende drie elementen bevatten:

- Het tijdstip van ingang
- De omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week (of andere tijdsomvang)
- De gewenste spreiding van de uren over de week (of andere tijdsomvang) (artikel 2 lid 3 WAA)

**Stap 2: Indienen van het verzoek**

- Bij de aanpassing van de arbeidsduur dient rekening gehouden te worden met de standaard arbeidstijden in de organisatie.
- De reden van het verzoek hoeft niet gemotiveerd te worden

**Stap 2: Indienen van het verzoek**

- De werknemer blijft dezelfde functie vervullen (Artikel 2 lid 1 WAA).

- Rb. Maastricht, sector kanton, locatie Sittard-Geleen, 8 juli 2004, JAR 2004/229  
In deze uitspraak wordt bevestigd dat wanneer het verzoek om een andere functie gaat dan de functie die de werknemer voor het verzoek vervult, er geen beroep kan worden gedaan op de WAA. Er dient dan een normale sollicitatieprocedure gevolgd te worden.

- De aanpassing van de arbeidsduur dient structureel te zijn, dus voor een lange periode.

**Stap 2: Indienen van het verzoek**

- De werknemer mag geen misbruik van het recht maken wanneer hij om vermeerdering van de arbeidsduur verzoekt.
- Het staat de werknemer vrij om voor indiening van het verzoek een gesprek met de werkgever aan te gaan over mogelijkheden met betrekking tot aanpassing van zijn arbeidsduur.

**Stap 3: Overleg tussen werkgever en werknemer**

- Het overleg dient in te gaan op de elementen van het verzoek:
  - Het tijdstip van ingang
  - De omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week (of andere tijdsomvang)
  - De gewenste spreiding van de uren over de week (of andere tijdsomvang) (artikel 4 WAA)

**Stap 3: Overleg tussen werkgever en werknemer**

- Geen overleg
- Ktg. Amsterdam, 21 december 2001 (niet geplubliceerd). De werknemersliet verzoekt de kantonrechter haar verzoek toe te wijzen, aangezien er geen overleg heeft plaatsgevonden en de beslissing van de werkgever niet gemotiveerd is. De kantonrechter beslist dat er geen overleg is gevoerd en de beslissing erg dun is gemotiveerd, maar dat enkel dit feit niet kan leiden tot toewijzing van het verzoek. De wet stelt namelijk geen sanctie.
  - Rb. Amsterdam, sector kanton, locatie Amsterdam, 20 november 2002, JAR 2002/281 is er ook geen overleg gepleegd tussen de werkgever en de werknemer over het verzoek. De rechter oordeelt hier dat er geen sprake is van een WAA-verzoek omdat het niet voldoet aan de criteria van de WAA en acht op grond van artikel 7:611 BW alleen goed werkgever- en nemerschap van toepassing.

**Stap 4: Het verzoek inwilligen of afwijzen**

- Uitgangspunt is dat de werkgever het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur inwilligt, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hier tegen verzet.
- De drie elementen van het verzoek kennen andere afwijzingsgronden (artikel 2 lid 5 en 6 WAA):
  - Het tijdstip van ingang  
Om het verzoek op dit punt af te wijzen moet er sprake zijn van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.
  - De omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week  
Om het verzoek op dit punt af te wijzen moet er sprake zijn van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.
  - De gewenste spreiding van de uren over de week  
Om het verzoek op dit punt af te wijzen moet de wens van werknemer naar redelijkheid en billijkheid wijken voor het belang van werkgever

**Stap 4: Het verzoek inwilligen of afwijzen**

- Voor vermindering van de arbeidsduur zijn een drietal zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in de wet opgenomen:
- Voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren:
  - Ktg. Haarlem, 17 mei 2001, JAR 2001/117
  - Ktg. Nijmegen, 18 juli 2001, JAR 2001/192
  - Rb. Leeuwarden, sector kanton, locatie Opsterland, 2 februari 2003, JAR 2003/60
  - Ktg. Gouda, 22 juli 2004, JAR 2004/245
  - Rb. Almelo, sector kanton, locatie Enschede, 29 juni 2004, JAR 2004/265
  - Rb. Haarlem, sector kanton, locatie Haarlem, 11 juli 2005, JAR 2005/182

**Stap 4: Het verzoek inwilligen of afwijzen**

- Op het gebied van de veiligheid
  - Ktg. Heerenveen, 1 juni 2006, JAR 2006/148
  - Ktr. Nijmegen, 1 september 2006, JAR 2006/277
  - Ktr. Almelo, 28 december 2007, JAR 2008/41
- Van roostertechnische aard
  - Ktg. Delft, 15 januari 2004, JAR 2004/226
- Overig
  - Ktr. Rotterdam, 6 november 2001, JAR 2002/7
  - Ktr. Amsterdam, 14 maart 2007, JAR 2007/98

**Stap 4: Het verzoek inwilligen of afwijzen**

- Voor vermeerdering van de arbeidsduur zijn een drietal zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in de wet opgenomen:
  - Van financiële of organisatorische aard  
Ktr. Maastricht, 2 februari 2001, JAR 2001/49
  - Wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk
  - Omdat de vastgestelde formatie ruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is
  - Overig

**Stap 4: Het verzoek inwilligen of afwijzen**

Uitspraken spreiding van de uren:

- Ktg. Zwolle, 12 oktober 2000, JAR 2000/231
- Ktr. Groningen, 23 maart 2001, JAR 2001/87
- Ktg. Nijmegen, 7 juli 2006, JAR 2006/201

**Stap 4: Het verzoek inwilligen of afwijzen**

De werkgever moet zijn bereidheid tonen om het verzoek te honoreren.

- Rb. 's-Hertogenbosch, 8 februari 2002, JAR 2002/57  
Het verzoek wordt toegewezen, omdat de werkgever alleen binnen het bedrijf naar een oplossing heeft gezocht. Van de werkgever mag verwacht worden dat hij ook buiten het bedrijf naar een oplossing zoekt.
- Ktr. Amsterdam, 14 maart 2007, JAR 2007/98  
Detachering werknemer wilt minder gaan werken. Werkgever wijst verzoek af aangezien zijn klanten geen parttime krachten willen. Voorzieningenrechter oordeelt dat werkgever bij geen een klant heeft geïnformeerd of deeltijd detachering mogelijk is. De werkgever is er eenvoudigweg zonder zodanig onderzoek van uitgegaan dat die er niet zijn. Indien in de afgelopen jaren geen opdrachten voor deeltijddetacheringen zijn ontvangen, betekent dat niet dat zodanige afwijkende opdrachten niet kunnen worden uitgelokt. De rechter wijst het verzoek tot vermindering van de arbeidsduur toe.

**Stap 5: Beslissing werkgever**

- De werkgever dient zijn beslissing schriftelijk aan de werknemer mee te delen (artikel 2 lid 7 WAA).
- De werkgever dient de volgende elementen in zijn beslissing op te nemen:
  - Het tijdstip van ingang
  - De omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week
  - De gewenste spreiding van de uren over de week (artikel 4 WAA)

**Stap 5: Beslissing werkgever**

- Heeft de werkgever een zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang dan dient hij deze grondig te motiveren in zijn beslissing (artikel 2 lid 7 WAA).
  - Vzgr. Rb. Rotterdam, sector kanton, locatie Rotterdam, 29 maart 2005, JAR 2005/165  
In deze uitspraak wees de rechter het verzoek tot vermindering af omdat werknemer niet voldoende gemotiveerd zou hebben dat de functie alleen fulltime kon worden verricht.
  - Rb. Dordrecht, 1 maart 2007, RAR 2007/80  
In deze uitspraak oordeelde de rechter dat niet alleen kan worden volstaan om naar documentatie te verwijzen bij de motivering van het besluit, maar de werkgever moet ook uiteenzetten wat de onaanvaardbare gevolgen zijn wanneer het verzoek wordt toegewezen.

**Stap 5: Beslissing werkgever**

- De beslissing moet één maand voordat de aanpassing van de arbeidsduur aanvangt bij de werknemer bekend zijn. Beslist de werkgever niet binnen deze termijn, dan gaat het verzoek van de werknemer in (artikel 2 lid 10 WAA).

*Stap 6a: Aanvang aanpassing arbeidsduur*

- Wanneer de werkgever het verzoek heeft ingewilligd, dan start de aanpassing van de arbeidsduur op de datum die in de beslissing is opgenomen.
- Heeft de werkgever niet tijdig een beslissing gedaan, dan start de aanpassing van de arbeidsduur op de datum die in het verzoek is opgenomen.

*Stap 6b: Afwijzing verzoek tot aanpassing arbeidsduur*

- Wanneer de werkgever het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur heeft afgewezen, blijft in dienst op basis van zijn bestaande arbeidsduur.
- De werknemer kan pas over twee jaar een nieuw verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur indienen.

## Einde presentatie

Zijn er nog vragen?

Zijn er tips voor het behandelen van een WAA-verzoek, mail ze naar [a.vanhooijdonk@bg.fnv.nl](mailto:a.vanhooijdonk@bg.fnv.nl) of geef ze mondeling door.