



Kralendijk, 24 januari 2020

Aan de staatsecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Geachte mevrouw van Ark,

Bij brief d.d. 10 oktober 2019 ontving de Centraal Dialoog twee beleidsnotities ter advisering:

- Notitie inzake maatregelen verbetering verlofregelgeving
- Notitie inzake maatregelen verbetering regelgeving arbeidsongeschikte werknemer

Dit met het verzoek om uiterlijk 1 maart 2020 te adviseren.

Bijgaand treft U, zoals daarin toegezegd, de reactie op beide notities aan, zoals vastgesteld door de Centraal Dialoog. Zij ziet deze advisering ook in samenhang met het 'Breed Akkoord', dat in februari as. zal worden vastgesteld in de CD.

Het gaat hier om twee complexe en voor alle partijen gevoelige onderwerpen. Het verheugt de CD dan ook zeer dat zij erin is geslaagd tot unanieme advisering te komen met een uitgewogen en samenhangend pakket aan voorstellen. Daardoor is er ook een breed draagvlak voor doorvoering van deze advisering, zoals de missie van de CD ook is. Zij vertrouwt er dan ook op dat U deze advisering in dat licht zult willen zien c.q. tot uitgangspunt zult maken van nadere regelgeving.

De CD wil ook in de toekomst graag door advisering aan U en eventueel andere bewindspersonen betrokken blijven bij alle voor de CD relevante belangrijke beleidsvoornemens van het kabinet, zoals uitgesproken in onze Gezamenlijke Verklaring van 3 oktober 2019.

Een afschrift zenden wij aan de staatssecretaris van BZK.

Hoogachtend,

Jan-Willem van den Braak
vice-voorzitter

Johan Breure
secretaris



Kralendijk, 24 januari 2020

Aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Geachte heer Knops,

Bij brief d.d. 10 oktober 2019 ontving de Centraal Dialoog twee beleidsnotities van de staatssecretaris van SZW ter advisering:

- Notitie inzake maatregelen verbetering verlofregelgeving
- Notitie inzake maatregelen verbetering regelgeving arbeidsongeschikte werknemer

Dit met het verzoek om uiterlijk 1 maart 2020 te adviseren.

Bijgaand ontvangt u de reactie van de Centraal Dialoog op beide notities, zoals deze heden aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is gezonden, in afschrift. De brief aan u is met name ingegeven door de wens van de Centraal Dialoog dat de onderhavige aanpassingen in de verlofregelingen via de relevante regelgeving eveneens gaan gelden voor de ambtenaren.

Hoogachtend,

Jan-Willem van den Braak
vice-voorzitter

Johan Breure
secretaris

Bijlage: brief aan staatssecretaris van SZW

Advies over Notitie Maatregelen verbetering verlofregelgeving

24 januari 2020

I. De adviesaanvraag

Het bestaande wettelijke verlofstelsel wordt *'beperkt'* genoemd. Dit afgezien van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, dat 16 weken bedraagt met een loondervingsuitkering van 100%.

Er wordt ingezet op een *'gelijkwaardig voorzieningenniveau, dat past binnen de context van Europees Nederland'*. Daarom is het doel om *'de combinatie van arbeid en andere verantwoordelijkheden van werkenden beter te faciliteren.'*

De conclusie is daarom dat *'met inachtneming van de balans tussen de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer en die van de werkgever'*, het verlofstelsel *'nadrukkelijk verbetering'* behoeft.

In de notitie worden vervolgens ten aanzien van vier verlofvormen voorstellen gedaan voor uitbreiding van het wettelijk kader: calamiteitenverlof, begeleidingsverlof bij medische uitzending, meerlingenverlof en een *'couveuseregeling'*.

Daarnaast bevat deze voorstellen voor invoering van een anti-discriminatiebepaling alsmede een berekening van de vakantie-aanspraak in uren.

Tenslotte wordt een uitkering via RCN-unit SZW voor een zwangere zelfstandige voorgesteld. Hiermee heeft de CD in haar brief d.d. 30 april 2019 al ingestemd.

In de notitie wordt afgezien van concrete voorstellen voor een verhoging van de minimumvakantie alsmede een aantal verlofvormen, die in Europees Nederland wel als zodanig wettelijk geregeld zijn: ouderschapsverlof, zorgverlof (afgezien van de toespitsing op begeleiding bij medische uitzending), adoptie- en pleegverlof alsmede vaderschapsverlof. Dit alles omdat de staatssecretaris *'niet te grote stappen in één keer'* wil nemen, ook vanwege *'de daarmee gemoeide lasten en absorptievermogen van het bedrijfsleven'*. Desalniettemin geeft de staatssecretaris aan een reactie op m.n. de minimumvakantie en het vaderschapsverlof *'erg op prijs'* te stellen.

II. Algemene beoordeling

De CD acht het gewenst geleidelijk een samenhangend vakantie- en verlofstelsel te ontwikkelen, dat past bij de op de BES-eilanden bereikte welvaartssituatie c.q. het brede sociaal-economische beleid. Dit met als doel om werknemers voldoende jaarlijkse rustmogelijkheden te geven en om de combinatie van arbeid en zorg voor vrouwen én mannen te faciliteren.

Daarbij vormen de daarmee gemoeide lasten voor bedrijven, mede in relatie tot de eigen verantwoordelijkheid van werknemer, een specifiek toetspunt.

Op die gronden kan de CD instemmen met de keuze voor invoering/aanpassing van de in de adviesaanvraag genoemde vormen (calamiteitenverlof, begeleidingsverlof bij medische uitzending, meerlingenverlof, couveusereregeling). Tevens zal zij ingaan op de vraag of de vakantieaanspraak in dagen of uren moet worden vastgesteld, op de omvang van de minimumvakantie en op het vaderschapsverlof.

De CD acht het van belang dat aanpassingen in de verlofregelingen m.m. ook worden opgenomen in het ambtenarenrecht resp. de ambtenaren-cao.

Tenslotte meent dat de CD een goede toepassing van het wettelijke stelsel van vakantie en verlof van belang is voor zowel werkgever als werknemer. Daarom zullen in een aparte CD-Verklaring de belangrijkste elementen daarvan uiteengezet worden als handreiking voor partijen.

III. Minimumvakantie

Deze bedraagt in Europees Nederland 20 dagen en in Caribisch Nederland 15 dagen. Daarbij kan wel aangetekend worden dat het aantal feestdagen op Bonaire ruimer is dan dat in Europees Nederland (12 versus ca 10)¹, waardoor het verschil per saldo enkele dagen per jaar bedraagt.

Het doel van vakantie is van oudsher het recupereren van werknemers. Daarom schrijft artikel 4 Vakantiewet BES voor dat de vakantie bij voorkeur onafgebroken wordt verleend, waarbij de werknemer kan verzoeken om de vakantie te splitsten. Ten minste twee weken worden dan aaneengesloten verleend. Daar komt nog de overweging bij dat er dan ook echt tijd is voor het gezin en voor het onderhouden van (familie)relaties.

Overigens geldt voor zowel Caribisch als Europees Nederland dat het aantal vakantiedagen in de praktijk vaak meer bedraagt dan het wettelijk minimum.

Alles afwegende, kiest de CD ervoor om de standpuntbepaling over de wettelijke minimumvakantie t.z.t. te combineren met een discussie over in dit advies niet behandelde verlofvormen (zie par. X), waarbij de genoemde vergelijking met EN (incl. feestdagen) een referentiepunt is.

IV. Aanspraak vakantie in uren in plaats van dagen?

In de notitie wordt als aandachtspunt genoemd dat het vakantieverlof thans in dagen wordt gerekend, terwijl een berekening in uren, afgeleid van de feitelijke arbeidsduur) 'eerlijker' zou zijn. Daarmee zou tevens automatisch de aparte regeling voor de situatie van een zesdaagse werkweek komen te vervallen.

Werknemers zouden hierdoor ook verlof voor enkele uren kunnen opnemen, ervan uitgaande dat het bedrijfsbelang dit mogelijk maakt.

¹ Zie ook CD-Verklaring 3 inzake de viering van Dia di Rincon. Het aantal feestdagen in Europees Nederland is niet volledig eenduidig, omdat deze in cao's geregeld worden.

De CD kan instemmen met dit voorstel.

V. Calamiteitenverlof

Hieronder wordt wettelijk verstaan kort verzuim met behoud van loon voor de werknemer ten gevolge van:

- de vervulling ener door algemeen verbindend voorschrift of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting,
- zeer bijzondere, buiten zijn schuld ontstane, omstandigheden

Onder het eerste valt volgens de wettelijke regeling in ieder geval het uitoefenen van het kiesrecht.

Onder het tweede in ieder geval de bevalling van de partner alsmede het overlijden en de begrafenis van en de begrafenis van huisgenoten of van bloed- of aanverwanten in de rechte linie onbepaald en in de tweede graad der zijlinie. Voorgesteld wordt om deze laatste opsomming expliciet uit te breiden met:

- spoedeisend, onvoorzien arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of diens naaste familielid;
- noodzakelijke ziekenverzorging van naast familielid op de eerste ziektedag;
- calamiteiten als woningbrand en acute wateroverlast;

De staatssecretaris beschouwt dit voorstel, mede op basis van signalen uit de praktijk, als 'urgent wegens werknemersbescherming'.

Van de kort verzuimregeling kan worden afgeweken bij schriftelijke overeenkomst of reglement.²

De mate waarin de werkgeverslasten stijgen wordt bepaald door de vraag hoe vaak een dergelijke 'calamiteitsituatie' zich in een bedrijf in een bepaald jaar zal voordoen resp. of een werkgever thans feitelijk al dergelijk calamiteitenverlof toestaat. Naar de aard komt calamiteitenverlof slechts beperkt voor.

In Europees Nederland bestaat ook een dergelijke regeling. Zie in de bijlage de kern van de wetsteksten ter zake in beide landsdelen.

De CD acht het toekennen van calamiteitenverlof in de genoemde situaties op zichzelf redelijk. Deze situaties vallen duidelijk onder de wettelijke rechtsgrond van 'zeer bijzondere, buiten zijn schuld ontstane, omstandigheden.', zodat het voor de hand ligt om die ook te expliciteren, zoals dat in Europees Nederland ook het geval is. Daarbij is het evenzeer redelijk, zoals ook daar in de regeling in Europees Nederland, dat:

² Bij de bevoegdheid voor de werkgever om bij reglement af te wijken moet rekening worden gehouden met het bepaalde in artikel 1613i Burgerlijk Wetboek BES. Dit betreft met name de bepaling dat een reglement niet in strijd mag zijn met de arbeidsovereenkomst en dat een reglement moet worden gedeponneerd bij de griffie van de rechtbank.

- de werknemer zo mogelijk de werkgever tevoren moet verwittigen over het intreden van een van de gronden voor het verlof of anders zo spoedig mogelijk daarna;
- de werkgever achteraf van de werknemer kan verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid gedurende de betreffende tijdspanne niet heeft kunnen verrichten wegens een van de genoemde redenen (bijvoorbeeld door middel van een medische verklaring of deskundigenverklaring);

Zij stemt daarom in met de in de adviesaanvraag voorgestelde wettelijke explicitering van de genoemde gronden voor calamiteitenverlof, onder toevoeging van de hierboven genoemde twee gedragsregels voor de werknemer.

VI. Kortdurend zorgverlof voor begeleiding bij medische uitzending

Het gaat hier om kortdurend verlof voor de noodzakelijke verzorging van een ernstig ziek naaste familielid, m.n. in verband met begeleiding buiten het eiland (gem. 9 dagen).

Er wordt geen wettelijke minimumregeling voorgesteld, gelet op de werkgeverslasten, maar om te bepalen dat dit onderwerp binnen de onderneming op welke wijze dan ook geregeld moet worden in een schriftelijke overeenkomst of reglement.

Daarbij vermeldt de notitie wel, dat 'ideeën voor alternatieve voorstellen' graag in ontvangst worden genomen.

Voorop staat dat deze vorm van verlof welhaast de enige is, waarop niemand graag een beroep zal doen. Al in de huidige situatie liggen de lasten voor een dergelijk verlof veelal bij de werkgever, in de vorm van gehele of gedeeltelijke loondoorbetaling én de eventuele kosten van tijdelijke vervanging. Dat zal bij een regeling in de onderneming niet anders zijn.

De CD kan instemmen met de verplichting dat een werkgever in zijn arbeidsreglement moet opnemen hoe binnen zijn eigen organisatie wordt omgegaan met verlof verband houdend met het begeleiden van een naast familielid in verband met ziekte buiten Bonaire. Daarbij hoort geen verplichting om dit verlof zonder meer toe te kennen. Weigering op grond van een dringend bedrijfsbelang blijft derhalve mogelijk. De CD zal ook hierover een handreiking opstellen in het kader van de meergenoemde CD-Verklaring.

Het is voor werkgevers uiteraard minder bezwaarlijk om dergelijk 'medisch begeleidingsverzoek' verlof toe te kennen naarmate daar minder vaak een beroep op hoeft te worden gedaan door werknemers. Daarom is het van belang dat de overheid de noodzaak voor ziektebehandelingen buiten Bonaire zo klein mogelijk maakt.

De CD beveelt in dit verband het volgende aan:

- Verkort de gemiddelde uitzendduur naar Colombia door evaluatie van het contract met de verzekeraar in Colombia (Coomeva) op de financiële prikkels om het verblijf in Colombia zo kort mogelijk te houden én werk samen met de private sector voor de realisatie van frequente vliegverbindingen met Colombia;
- Let erop dat veel inwoners van Bonaire familie/kennissen in het Europese gedeelte van Nederland hebben, die die het meesturen van een begeleider vanuit Bonaire overbodig kunnen maken;
- Onderzoek of uitbreiding van onderdelen van de zorg op Bonaire zelf mogelijk is;

Tenslotte is de CD van oordeel dat de lasten van deze verlofvorm redelijkerwijze niet volledig toegerekend kunnen worden aan werkgever of werknemer, gelet op het ongewenste karakter daarvan én gelet op het feit dat dit door hen niet te beïnvloeden is. Dat laatste geldt in beginsel wel voor de overheid door het zoveel mogelijk terugdringen van ziektebehandelingen op (grote) afstand van het eiland, zoals in Colombia. Daarom is de CD van oordeel dat voor de betreffende verlofganger een loondervingsuitkering ter hoogte van 100% tot het maximumdagloon verstrekt zou moeten worden, zoals dat ook het geval is bij zwangerschapsverlof.³

VII. Meerlingenverlof en 'couveuseregeling'

Voorgesteld wordt om het zwangerschapsverlof voor moeders met een meerling met vier weken uit te breiden tot 10 weken voor de bevalling, gelet op de medische aspecten van het dragen van een meerling ('meerlingenverlof'). Het gaat daarbij om enkele gevallen per jaar. Tevens wordt 'in overweging' gegeven om het bevallingsverlof bij opname van het pas geboren kind in het ziekenhuis voor tenminste 8 dagen ('couveuseregeling') te verlengen tot maximaal 10 weken (minus eigen risicoperiode van 1 week).

Voor beide situaties geldt dat RCN-SZW ook dan de loondervingsuitkering tegen 100% van het loon tot het maximumdagloon zal verstrekken.

De CD kan hiermee instemmen, gelet op de bedoeling en het beperkte aantal gevallen per jaar.

VIII. Geboorteverlof ('Vaderschapsverlof')

Doel hiervan is het versterken van de betrokkenheid van de partner bij de opvoeding. Het gaat daarbij om de echtgenoot, geregistreerde partner, de persoon met wie zij ongehuwd samenwoont of degene die het kind erkent.

NB: dit ware te onderscheiden van het van oudsher bestaande bevallingsverlof (zie par. V), waarbij de partner recht heeft op kort verzuim om de bevalling van de partner bij te wonen, hetgeen kan leiden tot meer dan een volle dag vrijaf maar ook tot helemaal geen vrijaf (als bevalling in weekend plaatsvindt).

Sinds 2014 gold in EN een recht op 2 dagen betaald verlof in de eerste vier weken na de bevalling. Dit is per 1 januari 2019 verhoogd naar 5 dagen.

Vanaf 1 juli 2020 zal er tevens voor beide partners recht zijn op 5 weken onbetaald verlof met een loondervingsuitkering van 70% gedurende het eerste halve jaar na de geboorte.

³ De CD heeft begrepen, dat feitelijk in de jaren voor 10-10-10 ook een loondervingsuitkering werd verstrekt door de SVB, echter waarschijnlijk zonder voldoende wettelijke basis. In dat geval zou dus de betreffende wetgeving moeten worden aangepast.

De CD bepleit een geleidelijke invoering van geboorteverlof voor de genoemde partnerkring, zoals dat ook in EN het geval is geweest. Daarom stelt zij thans invoering van 2,5 dagen geboorteverlof voor.

IX. Anti-discriminatiebepaling

Voorkomen moet volgens de notitie worden dat selectie plaatsvindt op grond van risico's in verband met mogelijke verlofaanspraken. Mede daarom wil de adviesaanvrager een anti-discriminatiebepaling doorvoeren, ontleend aan het BW van Aruba.

De CD onderschrijft uiteraard dat geen selectie behoort plaats te vinden op grond van risico's in verband met mogelijke verlofaanspraken. Het komt de CD voor dat de geciteerde Arubaanse BW- bepaling een ruimere strekking heeft dan het hier aan de orde zijnde doel en vraagt zich af of niet volstaan kan worden met een soberder bepaling, tenzij het expliciet de bedoeling is om een 'brede' anti-discriminatiebepaling in te voeren.

X. Slot

Met de implementatie van het voorgaande is een belangrijke stap gezet naar een samenhangend verlofstelsel voor CN. Graag zal de CD desgevraagd t.z.t. commentaar op de betreffende wetsvoorstellen geven.

Nadat een en ander is omgezet in wetgeving, zal zij verder overleggen over:

- andere verlofvormen, die in Europees Nederland gebruikelijk zijn, waaronder in ieder geval ouderschapsverlof, (langdurig) zorgverlof en adoptie/pleegverlof.
- een eventuele verhoging van de minimumvakantie
- een eventuele verhoging van het aantal dagen vaderschapsverlof

Wettelijk ouderschaps-, adoptie/pleeg- en zorgverlof in Europees Nederland

Ouderschapsverlof: 26 weken onbetaald verlof bij kinderen tot 8 jaar (aanvulling zaak van partijen); vanaf medio 2022 2 maanden betaald verlof, waarbij hoogte uitkering door werkgever of overheid aan lidstaten is (EU-regeling);

Kortdurend zorgverlof: maximaal 2 weken betaald verlof (70%) ten behoeve van de verzorging van naasten;

Langdurende zorgverlof: maximaal 6 weken onbetaald verlof;

Adoptie- en pleegkindverlof: maximaal 6 weken onbetaald verlof met loondervingsuitkering van 100%;

BIJLAGE

Vergelijking wettelijke bepalingen calamiteitenverlof Europees Nederland versus Caribisch Nederland

Calamiteitenverlof EN	Calamiteitenverlof CN
Artikel 4 Wet arbeid en zorg	Artikel 1614c BW
Artikel 4.1 De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens: a. onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen; b. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden; c. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden; d. de uitoefening van het actief kiesrecht. Artikel 4.2 Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen: a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont; b. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn; c. spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de	3 Eveneens behoudt de arbeider zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een korte tijd, naar billijkheid te berekenen, wanneer hij, hetzij ten gevolge van de vervulling ener door algemeen verbindend voorschrift of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, die niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere, buiten zijn schuld ontstane, omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten. 4 Onder zeer bijzondere omstandigheden worden, voor de toepassing van dit artikel, begrepen: de bevalling van de echtgenote van de arbeider zomede het overlijden en de begrafenis van een zijner huisgenoten of van een zijner bloed- of aanverwanten in de rechte linie onbepaald en in de tweede graad der zijlinie. Evenzo wordt onder de vervulling ener door een algemeen verbindend voorschrift of overheid opgelegde verplichting begrepen de uitoefening der kiesbevoegdheid. 5 Is het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte vastgesteld, dan zijn de bepalingen van dit artikel eveneens van toepassing met dien verstande, dat als loon wordt aangenomen het gemiddelde loon, hetwelk de arbeider, wanneer hij niet verhinderd ware geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen. 6 Het loon wordt echter verminderd met het bedrag der onkosten, welke de arbeider zich door het niet verrichten van de arbeid heeft bespaard.

noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in artikel 5:1;⁴ d. noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen, bedoeld in artikel 5:1.	7 Van de bepalingen van dit artikel mag alleen bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement worden afgeweken.
Artikel 4.3 1 De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in de artikelen 4:1 en 4:2⁵, opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden.	
Artikel 4.4 De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten wegens een van de redenen genoemd in de artikelen 4:1 en 4:2.	
Artikel 4.6 1 Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoeld in artikel 4:1, kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het wettelijk minimum aan vakantie-aanspraken.	
Artikel 4.7 Van artikel 4:1, voor wat betreft de loonbetaling, en de artikelen 4:2 tot en met 4:6 kan uitsluitend ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of terzake geen bepaling bevat, indien de	

⁴ Dit betreft o.m. echtgenoot, kind, pleegkind, bloedverwant in eerste of tweede graad, personen die deel uitmaken van de huishouding (zonder arbeidsrelatie) en onder omstandigheden personen met wie de werknemers een sociale relatie heeft.

werkgever terzake schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging, met dien verstande dat de werknemer bij afwijking van artikel 4:6 ten minste recht houdt op het wettelijke minimum aan vakantie-aanspraken.	
--	--

Advies over Notitie Maatregelen verbetering regelgeving arbeidsongeschikte werknemer

24 januari 2020

De beleidsnotitie van SZW bevat een set van maatregelen, gericht op het bevorderen van re-integratie en voorkomen van ziekteverzuim. Dit vergt aanscherping van verplichtingen en instrumenten, zowel in de uitkeringswetten (Wet ziekteverzekering BES (ZV) en Wet ongevallenverzekering BES (OV) als in het arbeidsrecht, en dat voor beide partijen.

De CD acht een zo laag mogelijk ziekteverzuim van belang voor alle partijen. Zowel werkgevers als werknemers hebben hierin een verantwoordelijkheid. Dit evenwicht moet tot uitdrukking komen in zowel de vormgeving van het loon(kosten)aspect als de re-integratievoorschriften en de ontslagmogelijkheden en bijbehorende financiële prikkels waar dit van toepassing is.

Langs deze drie lijnen gaat de CD in op de voorstellen uit de adviesaanvraag.

I. Het wettelijk ziekengeld annex de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever

Huidige regeling

Het recht op ziekengeld (ZV BES) van 80% van het loon duurt twee jaar en gaat thans in met ingang van de derde ziektedag en werkt terug tot en met de eerste ziektedag, als de ziekte ten minste drie dagen duurt.

Bij de OV BES ontbreekt een 'wachterperiode' en bedraagt de uitkering het eerste jaar 100% van het loon, daarna 80%. Het ongevallengeld loopt door zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, zonder maximering tot twee jaar.

De loonaanspraak voor de arbeidsongeschikte werknemer is in art. 1614c Burgerlijk Wetboek BES gedefinieerd als 'voor een betrekkelijk korte tijd'. De jurisprudentie geeft geen eenduidig beeld over de invulling hiervan. Daarvan kan worden afgeweken bij schriftelijke overeenkomst of arbeidsreglement¹.

Een vergelijking van de regeling in Europees Nederland met die op de BES-eilanden gaat als bijlage bij dit advies. De kern daarvan is dat de werkgever de zieke werknemer maximaal twee jaar 70% van zijn loon moet doorbetalen, met in het eerste jaar het WML als bodem (behoudens de mogelijkheid van twee wachtdagen zonder loon), waartoe hij zich ook privaat kan verzekeren.

In de cao-praktijk zijn op grote schaal aanvullingsregelingen overeengekomen, vaak zelfs tot 100% in het eerste jaar en blijft de mogelijkheid van twee wachtdagen feitelijk onbenut.

¹ Bij de bevoegdheid voor de werkgever om bij reglement af te wijken moet rekening worden gehouden met artikel 1613i BW BES. Dit betreft met name de bepaling dat een reglement niet in strijd mag zijn met de arbeidsovereenkomst en dat een reglement moet worden gedeponeerd bij de griffie van de rechtbank.

Voorstel SZW

SZW stelt voor om – gelet op de averechtse prikkel die daarvan uitgaat - de terugwerkende kracht uit de ZV BES te halen en tegelijk een financiële prikkel voor de werkgever te introduceren: gedurende de eerste 5 ziektedagen zal niet langer aanspraak op ziekengeld bestaan voor de werkgever. Beoogd wordt de wachttijd van 5 dagen eveneens te introduceren bij de OV BES.

De werknemer heeft volgens voorstel van SZW recht op volledige loondoorbetaling gedurende de eerste zes weken van ziekte. Daarvan betaalt SZW dus na de wachttijd van vijf dagen 80% in de vorm van het wettelijk ziekengeld.

De werkgever kan bij schriftelijke overeenkomst of eenzijdig bij reglement van de loondoorbetalingsplicht afwijken, waarbij SZW de ruimte daartoe over de eerste 5 ziektedagen wil beperken tot maximaal 50% van zijn loonaanspraak.

Na 6 weken heeft de werknemer recht op wettelijk ziekengeld van 80%. De werkgever kan dit desgewenst aanvullen bij schriftelijke overeenkomst of arbeidsreglement.

SZW wil tenslotte bij AMvB bepaalde groepen aanwijzen, waarvoor het financieel risico voor de werkgevers van de eerste 5 ziektedagen niet geldt (no risk).

Standpunt CD

De CD onderkent dat de bepaling van het eigen risico voor de zieke werknemers enerzijds en de loonkosten van een zieke werknemer voor werkgevers anderzijds zorgvuldig moet worden afgewogen resp. een evenwichtig geheel moet vormen.

Op grond daarvan komt zij wat betreft de ZV BES annex de loondoorbetalingsplicht tot het volgende standpunt:

- *De mogelijkheid om met terugwerkende kracht vanaf de derde ziektedag alsnog recht te verwerven op ziekengeld wordt geschrapt;*
- *Voor de eerste 2 dagen geldt een loondoorbetalingsplicht van werkgevers van 100% zonder recht op wettelijk ziekengeld. Afwijking van het voorgaande is mogelijk door een schriftelijke overeenkomst of bij reglement, met 50% als ondergrens;*
- *Gelet op dit beperkte aantal 'wachtdagen' geen no risk-polis;*
- *Vanaf de derde dag heeft de werknemer recht op 80% (cf wettelijk ziekengeld) met aanvullingsmogelijkheid door de werkgever, zoals thans al het geval is.*
- *Ten aanzien van de OV BES stemt de CD eveneens in met een wachttijd van 2 dagen*

II. Re-integratie-maatregelen

SZW stelt het volgende voor:

1. Re-integratieverplichtingen werkgever en werknemer expliciteren

In het BW BES opnemen dat de *werkgever* zich voor de re-integratie van zijn arbeidsongeschikte werknemer dient in te spannen en daartoe passende maatregelen moet nemen. Welke dit zijn is maatwerk, ter beoordeling aan de werkgever.

Ook de verplichtingen van de *werknemer* in het BW BES worden aangevuld. De werknemer moet meewerken aan zijn re-integratie (en de in dat kader door de werkgever getroffen maatregelen) en aangeboden passende arbeid verrichten.

2. Nadere regels met betrekking tot ondersteuning bij re-integratie

SZW meent dat aanvullende instrumenten of voorzieningen kunnen bijdragen aan re-integratie op de eigen werkplek of het mogelijk maken van een andere passende functie binnen het bedrijf. Een voor re-integratie noodzakelijke voorziening kan van fysieke aard zijn, maar het kan bijvoorbeeld ook gaan om opleiding of training. De invulling van een eventuele regeling via lagere regelgeving is afhankelijk van de in de praktijk gebleken behoefte en de ontwikkeling van een daartoe geëigende infrastructuur. Daarom ook zegt SZW gebaat te zijn met ideeën over de invulling van deze nadere regels.

3. Recht op uitkering of loon bij niet nakomen verplichtingen ziekmelding of re-integratie

SZW is van mening dat het niet nakomen van de verplichtingen door de werknemer met betrekking tot re-integratie gevolgen moet hebben. Daartoe wil SZW onder meer regelen dat de werknemer bij wijze van sanctie een korting op zijn uitkering krijgt indien hij verwijtbaar niet aan de gestelde voorwaarden voldoet. In het BW BES zou moeten worden geregeld dat de werkgever niet gehouden is tot loondoorbetaling indien de arbeidsongeschikte werknemer verplichtingen met betrekking tot ziekmelding of re-integratie niet nakomt.

De CD kan al deze voorstellen steunen en vult deze nog met twee onderwerpen aan. Wat betreft re-integratie is herscholing in een aantal gevallen cruciaal om weer deel te kunnen nemen aan de arbeidsmarkt. Het Planchi di Trabou zou een rol kunnen spelen bij de bemiddeling en financiering. Daarnaast ware te bezien of vormen van fysiotherapie, die verband houden met slijtage op het werk, weer vergoed kunnen worden.

III. Ontslag bij ziekte

De regeling beëindiging arbeidsovereenkomsten BES 2012 bepaalt dat de werkgever, indien de werknemer door ziekte of gebreken ten minste een jaar onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest dan wel regelmatig heeft verzuimd wegens arbeidsongeschiktheid, onder voorwaarden vergunning voor ontslag kan worden verleend.

SZW overweegt de periode van een jaar te verlengen naar twee jaar (zoals in Europees Nederland het geval is). Hiermee wordt de bescherming voor de werknemer uitgebreid. Tevens kan het extra jaar, waarin de loondervingsuitkering doorloopt, worden benut voor extra inspanningen gericht op re-integratie.

De CD acht een verlenging van het ontslagverbod tot 2 jaar een te grote stap voor CN. Het is haar bekend dat ook in EN de lengte van deze periode op steeds meer weerstand en bezwaren stuit. Daarom bepleit zij handhaving van de huidige termijn van 1 jaar.

BIJLAGE

Vergelijking hoogte/duur ziekengeld resp. ontslagmogelijkheid Caribisch resp. Europees Nederland

Europees Nederland

Wettelijke loondoorbetalingsplicht werkgever: 2 jaar lang 70% laatste loon (onafhankelijk van ziekte-oorzaak) + private herverzekeringsmogelijkheden

Over eerste jaar geldt WML als bodem

Eerste twee dagen van ziekte mogen bij cao of individuele overeenkomst ten laste van de werknemer worden gebracht (gebeurt in praktijk zeer weinig)

Aanbeveling sociale partners (2004): loondoorbetaling over 2 jaar maximaal 170% (dus 100-70 of 85-85 of 70-100 enz.)

Eenzijdig ontslag na 2 jaar (daarna eventueel wettelijke a.o.-uitkering)

Bonaire

Wettelijk ziekengeld (door SZW uit te keren aan werkgever): 80% dagloon ingaande op 3^e dag, met terugwerkende kracht tot eerste dag, voor maximaal 2 jaar (mits dezelfde ziekte-oorzaak).

Volledige loondoorbetalingsplicht werkgever 'voor betrekkelijk korte tijd' + afwijkingsmogelijkheid bij cao (tweezijdig) of reglement (eenzijdig).

Aansluitend loondoorbetaling van minimaal 80% (cf wettelijk ziekengeld)

Eenzijdige ontslagmogelijkheid na 1 jaar

Letterlijke wetsteksten

Artikel 629 Burgerlijk Wetboek	Art. 1614c Burgerlijk Wetboek BES
(dit betreft alleen de leden 1 en 9)	(dit betreft alleen de leden 1, 2 en 7)
1 Voor zover het loon niet meer bedraagt dan (het maximumdagloon), behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, (...) daartoe verhinderd was.	1 Evenwel behoudt de arbeider zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een betrekkelijk korte tijd, wanneer hij ten gevolge van ziekte of ongeval verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten (...) 2 Komt hem in zodanige geval krachtens de ziekte- of ongevallenregeling of krachtens

9 Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 (...) bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.	enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt het loon verminderd met het bedrag dier vergoeding of uitkering. 7 Van de bepalingen van dit artikel mag alleen bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement worden afgeweken.
---	--