

8

Vakantie en verlof

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Het afschaffen van de beperkte opbouw van minimumvakantierechten tijdens ziekte, de invoering van een vervaltermijn voor de minimumvakantiedagen en de aanpassing van enige andere artikelen in de regeling voor vakantie en verlof in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (32465).**

De **voorzitter**:

Ik heet de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van harte welkom in de Eerste Kamer.

De beraadslaging wordt geopend.



Mevrouw **Westerveld** (PvdA):

Voorzitter. Dit wetsvoorstel is een typisch gevalletje van levelling down nadat ons land van de Europese rechter te horen had gekregen dat onze vakantieregeling botst met het uitgangspunt dat zieke werknemers dezelfde rechten dienen te hebben op een minimumaantal vakantiedagen als arbeidsgeschikte werknemers. Volgens artikel 7:635 van het Burgerlijk Wetboek bouwt de werknemer die wegens ziekte geen arbeid verricht alleen vakantieaanspraken op over de laatste zes maanden van zijn ziekteperiode. Nu de loondoorbetalingsplicht en daarmee het dienstverband bij ziekte tot 104 weken kan doorlopen, moge duidelijk zijn dat die regeling een stevige inperking is van de rechten van zieke werknemers ten opzichte van gezonde. Dat wil overigens niet zeggen dat mijn fractie een dergelijk verschil niet kan billijken. Het komt ook mijn fractie voor de werkgever nogal buiten proporties voor, wanneer hij de werknemer én zijn loon moet doorbetalen én stevig moet inzetten op diens re-integratie en dan ook nog, als de werknemer in die tijd niet met vakantie gaat, hem over de volle twee jaar het minimumaantal voorgeschreven rustdagen moet uitbetalen. Vakantie, en zeker het minimumaantal vakantiedagen, is immers bedoeld om te rusten en het feit dat die dagen bij beëindiging van een dienstverband nog openstaan en dus moeten worden uitbetaald, zou een uitzondering moeten zijn. En zeker zou het dan niet om een reservoir van weken, zo niet maanden, moeten gaan. Althans niet wanneer wij het over het voorgeschreven wettelijke minimum hebben. Het probleem met de bestaande regeling was dan ook vooral dat deze in zijn onderscheidendheid te grof was, disproportioneel zo men wil.

Helaas moeten wij vaststellen dat dit met de regeling die nu als alternatief wordt voorgesteld, eveneens het geval is. Mijn fractie kan zich dan ook wel iets bij de ergernis van de vakbonden voorstellen als zij moeten ervaren dat een gewonnen zaak in Brussel tot gevolg heeft dat de regering eens flink de bezem door de bestaande vakantieregeling haalt en hier en passant een aantal elementen in brengt die minstens zo nadelig zijn voor zieke werknemers als de regeling waarvan wij vandaag, als deze Kamer hiermee instemt, afscheid nemen. Als ik zeg mijn fractie, dan bedoel ik daarmee ook de fractie van de SP, namens welke ik vandaag eveneens het woord voer. Ik geloof dat ik vergat dit te melden. Wat beide fracties be-

treft, staat dit laatste, namelijk dat wij van deze regeling afscheid nemen, dan ook nog geenszins vast. Ik loop onze voornaamste bezwaren tegen de regeling, zoals die nu voorligt, langs.

De bestaande regeling maakt onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. Het belang van dit onderscheid zit in de gedachte die in de jaren negentig is vormgegeven, dat werknemers vakantiedagen moeten kunnen inzetten voor een ander doel dan de recuperatieperiode die elke werknemer nodig heeft om in balans te blijven, Europeesrechtelijk, maar ook gezien vanuit het gezonde verstand. Wat de acht uur rusttijd per dag is en het weekend voor de week, is het wettelijk minimum aan vakantie voor een jaar. Alles daarbovenop is voor een goede balans niet strikt nodig en zou dus gespaard moeten kunnen worden.

Met die benadering dacht het kabinet destijds twee vliegen in een klap te slaan. Er werd iets gedaan aan het almaar nijpender wordende vraagstuk van arbeid en zorg. De rekening voor die oplossing kwam in gelijke mate bij werkgever en werknemer terecht. Werkgevers dienden zich erbij neer te leggen dat zij hun goede krachten gedurende enige tijd een sabbatical zouden moeten gunnen. Werknemers zouden voor zo'n onderbreking zelf met opgespaarde vakantiedagen moeten betalen.

De nu voorgestelde regeling zet dit onderscheid voort door de minimumdagen onaantastbaar te verklaren en het bovenwettelijke tegoed tot een onderdeel dat ingeval van ziekte kan worden afgeboekt, mits beide partijen hiermee instemmen of mits dit schriftelijk is overeengekomen. Dat brengt ons tot de eerste vraag aan de minister. Zien wij het goed dat de voorgestelde regeling in grote lijnen een voortzetting is van de bestaande vakantieregeling? Als dit niet zo is, waar zit dan het verschil? Mocht dit wel zo zijn, welke ervaringen zijn hiermee dan opgedaan? Ik vraag dit omdat een schriftelijke overeenkomst vooraf dat de werknemer voor elke dag loondoorbetaling op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek een bovenwettelijke vakantiedag kwijtraakt, onder omstandigheden in strijd kan zijn met het verbod op onderscheid naar handicap of ziekte. Immers, de mogelijkheden tot verlof sparen worden hierdoor vooral ingeperkt voor werknemers die regelmatig ziek zijn. Als de minister dit met ons eens is en als wij daarvan nog niet zo heel veel weten, is hij dan bereid daarnaar een onderzoek te laten uitvoeren? Ofwel: hoeveel werkenden worden er eigenlijk met deze clause geconfronteerd? Mijn fractie meent dat het op dit moment, nu wij deze regeling nog eens tegen het licht houden, een goede zaak is om over dat punt wat meer opheldering te krijgen.

Ik kom dan tot het pièce de résistance van dit wetsvoorstel, het onderdeel dat werknemers moet stimuleren hun vakantiedagen niet tijdens ziekte te stapelen, maar ze daadwerkelijk op te nemen in het jaar waarin ze worden opgebouwd of vrij snel daarna. Wij willen om te beginnen de minister bedanken voor de duidelijkheid die hij heeft verschaft over de vraag wat rechtens geldt als een zieke werknemer die nog beschikt over een wettelijk en een bovenwettelijk tegoed, vakantiedagen opneemt. Met de verwijzing naar eerdere rechterlijke uitspraken, die na aanvaarding van dit wetsvoorstel niet langer een-op-een actueel zijn, maar waarin eveneens het belang van de werknemer voorop staat, maakt de minister duidelijk dat de werkgever er altijd van uit zal moeten gaan dat de werknemer eerst zijn wettelijke tegoed aanspreekt en pas als dat is opgesoupeerd aan de bovenwettelijke dagen toe-

Westerveld

komt. Dagen die nog steeds vijf jaar lang blijven staan en dus niet binnen zes maanden komen te vervallen. Daar is geen expliciete verklaring van de werknemer voor nodig, aldus de minister. Het belang van de werknemer staat voorop.

Minder gecharmeerd is mijn fractie van het onderscheid in dit wetsvoorstel tussen zieke werknemers, van wie de een wel, maar de ander niet wordt geconfronteerd met die vervaltermijn. Over die termijn kom ik hierna nog te spreken. Het gaat mij nu om het centrale criterium in de "tenzij"-regeling van artikel 7:640a. Het wetsvoorstel wil het niet vervallen beperken tot de situatie dat de werknemer "redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen". Dit criterium wordt, als ik de antwoorden op de vragen hierover op een rijtje zet, behoorlijk strikt uitgelegd. Zieke werknemers worden al snel in staat geacht vakantie op te nemen. Dat is bijvoorbeeld al het geval als de werknemer met een re-integratietraject begint. In dit verband sprak mijn fractie in het voorlopig verslag van een duivels dilemma. De minister geeft in zijn antwoord aan dit niet te zien. Ik wil dit vandaag dan ook graag nader toelichten, met het verzoek hierop te reageren.

De werknemer die ingaat op de uitnodiging van de arbodienst van zijn werkgever om eens over zijn werkend leven na zijn herstel te praten, wordt daarmee meteen tot iemand die redelijkerwijs in staat wordt geacht vakantie op te nemen, zou ik zeggen. De werknemer die zo'n gesprek nog niet wil voeren, omdat hij daaraan eigenlijk nog niet toe is, riskeert het stempel van iemand die niet aan zijn re-integratieverplichtingen wil voldoen. Dat kan betekenen dat hij het recht op loondoorbetaling op het spel zet. Iedereen die iets weet van het schemergebied van ziek en gezond, weet dat dit onderscheid niet altijd klip-en-klaar is. Een werknemer kan nog volop in zijn ziekteproces zitten, nog niet klaar zijn om aan vakantie te denken, maar misschien al wel de eerste voorzichtige gesprekken willen voeren met degene die hem moet coachen in zijn terugkeer naar arbeid.

Als ik een kleine persoonlijke noot mag toevoegen: een goede vriendin van mij is kortgeleden teruggekeerd uit de herstelperiode van kanker. Zij is klaar met de chemo en is heel voorzichtig aan het nadenken over hoe nu verder. Wanneer zij zich tot mij zou wenden met de vraag: wat moet ik in zo'n situatie doen, zal ik haar deze consequenties moeten voorhouden. Het dilemma waarop ik doelde, zit erin dat een werknemer die naar aanleiding van een uitnodiging om over zijn re-integratie te komen praten juridisch advies inwint, te horen krijgt dat ingaan op die uitnodiging kan betekenen dat hij de vervalklok van zijn vakantiedagen in werking zet. Dit lijkt mij geen onaannemelijk scenario. Ik ben dus voor de tweede maal benieuwd hoe de minister dit ziet.

Een tweede probleem met deze regeling is dat hiermee een nieuwe potentiële twistappel wordt toegevoegd aan de relatie werkgever-werknemer. De werkgever krijgt belang bij de vaststelling dat de werknemer best op vakantie kan. De werknemer krijgt belang bij het oordeel dat dit nog niet het geval is. Gevraagd naar wie in zo'n situatie het verlossende woord moet spreken, verwijst de minister naar het UWV. Kan de minister aangeven waarop deze taak van het UWV gebaseerd is? Is dit onderdeel van het takenpakket van artikel 32 wet SUWI? Zo ja, waaruit valt dit af te lezen? Het komt mijn fractie voor dat "in staat zijn vakantie te nemen" van een andere orde is dan het al kunnen meewerken aan re-integratie. Is de minister dit met ons eens? Zo nee, dan horen wij graag waarom niet. Zo

ja, zou artikel 32 wet SUWI dan niet moeten worden verruimd? Overweegt de minister misschien reparatiewetgeving? Ik heb in dit wetsvoorstel geen beoogde wijziging van artikel 32 gezien.

Er is met deze taakstelling van het UWV nog een ander probleem, en wel een waarvoor mijn fractie al eerder de aandacht heeft gevraagd. Artikel 32 van de wet SUWI noemt wel een aantal voorlichtings- en adviestaken van het UWV, maar zwijgt over wat er moet gebeuren als het gevraagde oordeel niet of niet tijdig afkomt. Iedereen die iets weet over de aanstaande bezuinigingsvoornemens van dit kabinet zal snappen dat dit ook toekomstgericht geen ondenkbaar scenario is. Dit probleem wordt nijpender nu het advies ook zal worden uitgesproken in de context van een regeling waaraan vervaltermijnen zijn verbonden. Wij willen de minister dus nogmaals, en nu in de context van dit wetsvoorstel, vragen wat er moet gebeuren als het UWV het verlossende woord over dit onderwerp pas na enkele maanden spreekt. Zien wij het goed dat in die situatie de zwartepiet bij de werknemer terecht komt, althans als dat oordeel uiteindelijk in zijn nadeel wordt uitgesproken en luidt dat hij inderdaad best op vakantie had kunnen gaan? Als wij dat goed zien, is het dan niet reëler om de tijdsklok voor het vervallen van vakantiedagen pas in te laten gaan op het moment dat een tweede deskundige partij – de eerste is immers de arbodienst – zich heeft uitgesproken over de vraag of de werknemer al dan niet in staat is vakantie op te nemen? Een andere denkbare oplossing zou kunnen zijn de betreffende monopoliepositie van het UWV op dit punt te doorbreken. Artikel 32 van de wet SUWI is nu nog driekwart dwingend. Wat vindt de minister van de optie om in de wetsformulering ruimte te creëren voor een schriftelijke overeenkomst, inhoudend dat de meest gerede partij een voor beiden bindend oordeel ook elders kan ophalen?

Een tweede bezwaar van artikel 7:640a zit in de ruimte in de wetsformulering. Het criterium "redelijkerwijs niet in staat zijn geweest" gaat niet een, maar wel drie stappen verder dan de voorwaarde dat de werknemer "daadwerkelijk in de gelegenheid is geweest". Hoe ziet de minister dit? Lopen we niet het risico dat we met deze regeling opnieuw "nat" gaan, zoals is gebeurd in de procedure over de Duitse en Franse vakantieregeling die de aanleiding tot deze wetswijziging is geweest? Voor mijn fractie is dit onderdeel een zwaar punt. Wij vinden deze veel ruimere formulering een ontoelaatbare uitholling van rechten die botst met de kaders die de Europese rechter heeft getrokken. Daarmee komt de Europeesrechtelijk geboden minimumbescherming in gevaar.

Een ander, misschien wat minder zwaarwegend, maar binnen deze Kamer toch wel belangrijk bezwaar tegen de wetsformulering, is dat de formulering behoorlijk onduidelijk is over wat er nu precies wordt geregeld. Volgens het wetsvoorstel vervalt de aanspraak op het minimumtegoed "zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven". In de schriftelijke voorbereiding gaat de minister nog een stap verder. Hij geeft aan "dat de vervaltermijn in beginsel aanvangt op de eerste dag na het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven en eindigt zes maanden daarna. Voor werknemers die tijdens de vervaltermijn voldoende hersteld raken om te kunnen re-integreren, zal gelden dat zij gedurende het restant van de vervaltermijn hun minimumaantal vakantiedagen op moeten maken om verval te voorkomen". Het komt mijn fractie voor dat de minister met deze interpretatie de voorgestelde regeling oprekt en daarmee

ook buiten de oevers van de wetsformulering gaat. In dit verband komt zelfs de term contra-legalinterpretatie op. De woorden "in beginsel" staan niet in de wettekst. Artikel 640a laat de vervaltermijn ingaan "na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip niet in staat is geweest vakantie op te nemen". "Tot aan dat tijdstip" is onderstreept in de tekst. Ik kan deze bepaling niet anders lezen dan dat een werknemer die bijvoorbeeld tot 10 februari 2011 niet in staat is geweest vakantie op te nemen, in 2012 nog niet met de vervaltermijn te maken krijgt. Hij is immers op 1 januari nog niet in staat of in de gelegenheid vakantie op te nemen. Ergo, de vervaltermijn van artikel 640a begint pas op 1 januari 2013, tenminste als de werknemer dan nog altijd verzuimd heeft de hem over 2011 toekomende dagen op te nemen. Opnieuw graag een reactie.

Een volgend inhoudelijk bezwaar tegen de voorgestelde vervaltermijn is dat deze haaks staat op de systematiek van vakantieopbouw. In die systematiek bouwt de werknemer per gewerkte periode – dag, week of maand – vakantiedagen op. Het aantal opgebouwde vakantiedagen hangt daardoor af van de vraag in welke periode van het jaar je zit. De werknemer die op 1 januari in dienst treedt, heeft op 1 juli de helft van zijn tegoed opgebouwd en op 31 december het volle tegoed. In de praktijk nemen werknemers de meeste vakantiedagen op in de zomermaanden, maar daarmee nemen ze als het ware een voorschot op wat ze nog gaan opbouwen. In de voorgestelde regeling verjaren de dagen over januari na 17 maanden (18–1) en die over december na 6 maanden (18–12). Zien wij dit juist? Zo ja, is de regeling dan niet uitermate onlogisch? Waarom is er niet voor gekozen het minimumaantal vakantiedagen te laten vervallen achttien maanden na de maand van opbouw? Op die manier wordt recht gedaan aan de systematiek van de vakantieopbouw en is meteen het probleem opgelost waarvoor wij in de schriftelijke voorbereiding de aandacht vroegen, dat de werknemer verval alleen kan voorkomen door zijn dagen in de eerste helft van het opvolgende kalenderjaar op te nemen. Zo de minister dit met ons eens is, ziet hij mogelijkheden dit onderdeel te repareren?

Onze laatste vraag betreft de consequenties van de recente uitspraak van de ambtenarenrechter voor de wijze waarop in dit wetsvoorstel wordt voorzien in de rechtspositie van oude gevallen. Dat is het onderdeel waarvoor deze Kamer een antwoord van de minister heeft gevraagd. Mijn fractie heeft met enige teleurstelling kennis genomen van het standpunt van de minister om in de context van dit wetsvoorstel geen voorziening te willen treffen die recht doet aan de uitspraken van zowel de nationale als de Europese rechter. Daarmee ben ik terug bij de constatering waarmee ik de inbreng begon. Het wetsvoorstel is overwegend een geval van levelling down. De minister geeft in zijn reactie een opsomming van alle bezwaren tegen terugwerking, zonder enige poging om na te denken over een andere manier om recht te doen aan de positie van werknemers die in het verleden gedupeerd zijn door een discriminatoire regeling. Daarmee komt de reactie feitelijk neer op de opstelling dat een regeling waarvan de Europese rechter al enige jaren geleden heeft uitgesproken dat die verboden is, van de regering mag blijven voortduren tot 1 januari 2012. Mijn fractie vindt dit geen loyale uitleg van Europese regels die zijn geschreven ter bescherming van de rechten van werknemers. Alle nuances die de minister in zijn brief aanbrengt, kunnen

in individuele gedingen aan de orde komen en daar door de rechter op hun merites worden gewogen. Het bestaan van die nuances ontslaat de regering naar ons oordeel niet van de verplichting, met een reparatieregeling te komen die recht doet aan de belangen van werkgevers en werknemers. Wij willen de minister dus bij dezen oproepen tot iets meer creativiteit om in de sliptestream van dit wetsvoorstel tot een rechtvaardiger regeling voor oude gevallen te. Concreet luidt onze vraag of hij hiertoe mogelijkheden ziet en of hij bereid is deze te verkennen.

Mijn fractie heeft begrip voor de principekeuze die naar aanleiding van de uitspraak van de Europese rechter met dit wetsvoorstel is gemaakt. Zij vindt het alternatief dat nu wordt voorgesteld behoorlijk onevenwichtig en op onderdelen ook juridisch kwetsbaar. De kwetsbaarheid zit in de formulering van de toegestane uitzondering op de vervalregeling van die van het Europees Hof van Justitie. Daarnaast zit hij op het onderdeel van het overgangsrecht. Levelling down naar nieuwe gevallen moge acceptabel zijn, maar het in stand laten van verboden onderscheid voor oude gevallen is iets anders. Zo althans lezen wij ook de uitspraak van de ambtenarenrechter. Het zou de minister sieren – en het zou naar wij menen zijn positie in hoger beroep ook versterken – als hij nog voorafgaand aan het oordeel van de hoogste rechter met een uitgebalanceerde regeling voor oude gevallen komt, waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van de twee partijen die bij dit onderwerp zijn betrokken.

Ten slotte hebben wij er moeite mee dat de voorgestelde regeling wel erg veel druk legt op werknemers die worstelen met de vraag wat zij nog wel en niet in redelijkheid aankunnen. Die vraag zouden zij zich moeten stellen in de context van re-integratie; deze zou niet belast moeten worden door een complicatie als het gaan vervallen van vakantiedagen. Naar het oordeel van mijn fractie leent het thema re-integratie en vakantie zich niet voor een zwart-witbenadering, die in dit wetsvoorstel wordt vormgegeven.

Wij wachten de antwoorden van de minister met buitengewoon veel belangstelling af.



Mevrouw Goyert (CDA):

Voorzitter. Vandaag behandelen wij een wetswijziging met betrekking tot vakantie- en verlofrechten die deels is gebaseerd op uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Unie in het kader van artikel 7 van de Arbeidstijdenrichtlijn. Dit artikel houdt in dat alle werknemers jaarlijks recht hebben op vier weken vakantie met behoud van salaris, ook als de werknemer arbeidsongeschikt is.

De fractie van het CDA vindt het een goede ontwikkeling dat ook zieke werknemers recht hebben op vier weken vakantie per jaar met doorbetaling van het loon. Door deze maatregel over te nemen, heeft de regering aan de wettelijke verplichting voldaan. Echter, de regering maakt tevens gebruik van het recht om eigen voorwaarden te stellen.

De vragen die in de schriftelijke behandeling aan de orde zijn gesteld, zijn uitvoerig beantwoord. Wat daarbij opvalt, is dat de cijfermatige onderbouwing over het huidige gebruik van vakantiedagen nauwelijks aandacht krijgt. Het terugbrengen van de vervaldatum van vijf jaar naar een halfjaar, is geen geringe ingreep in de arbeidsvoorwaarden. Dat de sociale partners hierover een verschil van mening hebben, is dan ook niet verwonderlijk. In dit kader

Goyert

heeft het Algemeen Werkgevers Verbond Nederland in januari van dit jaar wel een onderzoek gedaan. Daaruit komt het nogal schokkende beeld naar voren van grote stuwmeren van opgespaarde verlofdagen. De verlofdagen over 2011 zijn hier niet bij betrokken. Het onderzoek is gehouden onder 1000 bedrijven, waarvan er 173 hebben gereageerd. Er is gevraagd naar het aantal vakantiedagen per jaar, de adv-dagen en het gemiddelde saldo van nog uitstaande vakantiedagen op 31 december 2010. Het te goed aan vakantiedagen komt dan neer op 18,5 dag per werknemer. Als je daar de bovenwettelijke vakantiedagen van dit jaar aan toevoegt, dan kom je uit op 50 dagen per jaar. Graag wil ik van de regering weten of zij dit onderzoek kent, wat haar mening daarover is en of er nog andere gegevens zijn. In de memorie van toelichting wordt over een bezuiniging van 100 mln. gesproken. Ik neem aan dat daar cijfers aan ten grondslag liggen.

De fractie van het CDA is van mening dat zich in de samenleving en op de arbeidsmarkt in het laatste decennium belangrijke veranderingen hebben voorgedaan doordat in de meeste gezinnen beide ouders werken. Dat vraagt veel van het organiserend vermogen, zeker als ook nog mantelzorg wordt verleend. De Wet arbeid en zorg is hieraan tegemoetgekomen. Op onze vraag naar het gebruik van deze verlofregelingen in de praktijk, gaat de regering echter nauwelijks in. Het steeds herhalen van het feit dat de werknemer moet recupereren, komt niet sterk over. Toch is het in dit kader van belang om zicht te hebben op het gebruik van deze regelingen. Bijvoorbeeld het langdurig zorgverlof, dat in 2005 werd ingevoerd, zou voor bovenstaande problematiek een oplossing moeten zijn. Kan de regering zeggen in welke mate deze regeling wordt gebruikt?

Het CDA staat niet afwijzend tegenover dit wetsvoorstel, maar heeft wel behoefte aan een goede onderbouwing. Het gaat immers om de belangen van mensen, belangen die de persoonlijke levenssfeer diep raken.

Wij wachten de antwoorden van de regering met belangstelling af.



Mevrouw Kneppers-Heijnert (VVD):

Mijnheer de voorzitter. Bijna tien jaar geleden was het wetsontwerp tot wijziging van titel 7.10 BW, de arbeids-overeenkomst, over vakantie en ouderschapsverlof een van de eerste voorstellen die ik in deze Kamer heb behandeld. De verjaringstermijn was voor 2001 twee jaar en ging toen naar vijf jaar omdat de toenmalige regering bij monde van staatssecretaris Verstand werknemers in de gelegenheid wilde stellen om de dagen op te sparen voor een sabbatical, ouderschapsverlof en dergelijke. Gelet op de Wet arbeid en zorg en de verschillende verlofvormen die nadien zijn ingevoerd, vindt de regering dit niet langer gewenst.

Als dit wetsontwerp in werking is getreden, gaat de huidige verjaringstermijn van vijf jaar voor de wettelijke dagen terug naar een vervaltermijn van een halfjaar. De regering wil hiermee stimuleren dat werknemers regelmatig vakantiedagen opnemen in verband met de zogenaamde recuperatiefunctie van vakantie. Mijn fractie kan zich hierin vinden. Daarvoor is vakantie ook bedoeld. Het is niet de bedoeling dat de dagen vijf jaar worden opgespaard en de werknemer als gevolg daarvan overwerkt raakt en ziek wordt, waarna de werkgever gedurende maximaal twee jaar het loon moet doorbetalen.

Overigens was de aanleiding voor dit wetsontwerp een andere, namelijk de uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie, waarin de conclusie luidde dat het recht op jaarlijkse vakantie van vier weken met behoud van loon toekomt aan alle werknemers. De richtlijn maakt geen onderscheid tussen werknemers die werken en werknemers die vanwege ziekteverlof niet werken. Artikel 635, lid 4, BW, dat een beperkte opbouw van vakantiedagen voor langdurig zieke werknemers kent, is niet in overeenstemming met deze uitspraak. De regering heeft dan ook besloten om deze bepaling te schrappen en tevens van de gelegenheid gebruik te maken om in de vakantiewetgeving nog enkele andere aanpassingen te doen. Ik kom daar zo op terug.

Wij danken de minister voor de beantwoording van onze vragen, voor de brief die wij dit weekend ontvingen en voor de toezegging die hij heeft gedaan, namelijk om het wetsontwerp niet in loop van dit jaar, maar per 1 januari 2012 in werking te laten treden teneinde te voorkomen dat werkgevers en werknemers in één kalenderjaar met twee verschillende regimes te maken krijgen.

Namens mijn fractie wil ik een vraag stellen die zij in de schriftelijke ronde al heeft gesteld, maar die niet volledig is beantwoord. Het betreft onze vraag of de minister voorbeelden kan geven van situaties waarin de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest om het volledig aantal vakantiedagen op te nemen (anders dan bij zieke werknemers zonder re-integratieverplichtingen). De minister spreekt over de situatie waarin een werknemer door toedoen van de werkgever zijn minimumvakantiedagen niet heeft kunnen benutten; in dat geval geldt de vervaltermijn niet voor de resterende dagen. Valt hieronder de situatie dat er aan de kant van de werknemer geen belemmeringen zijn om vakantie- of snipperdagen op te nemen? De werknemer is dan dus wel in staat om vakantie op te nemen, maar de werkgever stelt de werknemer daartoe niet in staat, bijvoorbeeld vanwege drukke werkzaamheden. De bewijsplicht rust daarbij op de werknemer. Hoe kan de werknemer dit bewijzen?

Ten slotte wil mijn fractie de minister weten waarom hij niet de formulering uit de uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Unie "daadwerkelijk in de gelegenheid zijn" heeft overgenomen.

Wij zien de beantwoording van onze vragen met belangstelling tegemoet.

De voorzitter:

Er is voorzien dat de beantwoording en de tweede termijn later op de dag zullen plaatsvinden. Ik wil de minister vragen hoeveel tijd hij denkt nodig te hebben voor de beantwoording en of hij daarvoor een schorsing nodig heeft. Anders zou ik deze tijd willen benutten voor het antwoord van de regering in eerste termijn. Ik begrijp dat ik de minister daar een beetje mee overval, maar gelet op het late tijdstip waarop wij proberen de debatten te beëindigen, kan daardoor wellicht enige tijdwinst worden geboekt en kunnen wij de collega's plezieren doordat zij dan niet na middernacht nog in dit huis hoeven te zijn.

Minister Kamp:

Ik wil graag nog even een paar dingen nakijken. Ik ben natuurlijk bereid om eerder terug te komen. Als u van mijn vraag om over één uur of over twee uur weer hier te zijn, dan zal ik dat doen.

Kneppers-Heijnert

De voorzitter:

Dat was mijn vraag niet; sorry voor mijn onduidelijkheid. Als de minister in staat zou zijn om nu te antwoorden, had ik daaraan de voorkeur gegeven. Heeft de minister toch enige tijd nodig, dan handhaaf ik het schema. Mocht de tijd worden gewijzigd, dan wordt hij daarvan verwittigd.

Minister Kamp:

Ik vrees dat ik geen recht zal doen aan de gedegen inbreng van de woordvoerders als ik nu onmiddellijk alle antwoorden zou proberen te geven. Enige voorbereidingstijd zou helpen.

De voorzitter:

Uiteraard wordt dat gehonoreerd. Dan zal ik de vergadering enkele minuten schorsen in afwachting van de staatssecretaris van Infrastructuur en Milieu.

De beraadslaging wordt geschorst.

De vergadering wordt enkele minuten geschorst.