

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Het afschaffen van de beperkte opbouw van minimumvakantierechten tijdens ziekte, de invoering van een vervalt termijn 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 beraadslaging wordt hervat.



Minister **Kamp**:

Voorzitter. Dank aan de woordvoerders die hun inbreng bij dit wetsvoorstel naar voren hebben gebracht. Ik zal daarop graag zo goed mogelijk reageren. Zoals de woordvoerders al zeiden, bespreken wij vandaag de wijziging van de vakantiewetgeving. Die wijziging is noodzakelijk omdat er jurisprudentie is van het Hof van Justitie van de Europese Unie over de Europese arbeidstijdenrichtlijn, over hoe die precies moet worden toegepast en uitgelegd. Het Hof van Justitie heeft daarover een tweetal uitspraken gedaan. Het heeft vastgesteld dat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van tenminste vier weken, twintig dagen dus, moet worden toegekend. Het heeft ook gezegd dat dit recht niet afhankelijk mag worden gesteld van enigerlei voorwaarden en heeft daarmee met name gedoeld op de gezondheidstoestand van de werknemer.

De beperking in de opbouw van vakantiedagen die wij tot nu toe in Nederland hadden en waarvan ik de logica wel zag, is nu niet meer mogelijk. Daarom wordt die beperkte opbouw van vakantiedagen afgeschaft en zullen langdurig zieke werknemers volledig vakantiedagen opbouwen. Dat is wat wij met dit wetsvoorstel, met deze wijziging van de wet, regelen.

Die volledige opbouw heeft tot gevolg dat werknemers – ik neem even het maximum – die gedurende twee jaar hun arbeid niet verrichten aan het eind van die twee jaar over 40 vakantiedagen zouden kunnen beschikken. Dat betekent dat zij, als zij aan het eind van die twee jaar hun werk hervatten, dit kunnen doen met 40 vakantiedagen, of dat de werkgever die dagen moet uitbetalen als er aan het eind van die periode van twee jaar een eind komt aan de arbeidsovereenkomst. Dat brengt natuurlijk extra kosten voor de werkgevers met zich mee. Tot nu toe ging het nog om tien vakantiedagen in twee jaar. Dat worden straks 40 vakantiedagen in die twee jaar. De kosten daarvan voor de werkgevers bedragen alleen al vanwege de vakantiedagen die moeten worden uitbetaald 100 mln. per jaar. Dat is een lastenverzwaring voor de werkgevers. Dat is een fors bedrag. Het aantal vakantiedagen wordt in plaats van 10 nu 40 dagen. Als je weer gaat werken, heb je dus het recht om die 40 dagen uitbetaald te krijgen. Dat zijn 30 dagen meer dan eerst. Dat is anderhalve maand. Die anderhalve maand betekent direct productiviteitsverlies voor de werkgever. De lasten daarvan heb ik niet in hun geheel bij de hand, maar die betreffen ook weer een aanmerkelijk bedrag, dat nog bovenop die 100 mln. voor de werkgevers komt.

Wij vinden dat een onwenselijk gevolg van de volledige opbouw van vakantiedagen. Ik denk dat het niet goed is dat de werkgevers met deze lasten worden opgezeeld. Vandaar dit wetsvoorstel, dat regelt dat er niet alleen recht wordt gedaan aan de uitspraak van het Europese Hof, maar dat gebruik wordt gemaakt van wat het Europese Hof mogelijk heeft gemaakt, namelijk dat er een vervalt termijn is voor de vakantiedagen. Die vervalt termijn geldt natuurlijk niet alleen voor zieke werknemers, maar ook voor gezonde werknemers, want wij discrimineren niet.

Zoals ik al zei, heeft het Hof van Justitie ook nadrukkelijk bepaald dat een vervalt termijn voor niet opgenomen vakantiedagen mogelijk is, mits de werknemer in staat is geweest om zijn vakantiedagen – het wettelijke minimumaantal vakantiedagen – daadwerkelijk op te nemen. Door die combinatie van de uitbreiding van het aantal vakantiedagen voor mensen die langdurig ziek zijn en een vervalt datum voor iedereen, worden de kosten voor de gezamenlijke werkgevers beperkt tot 30 mln. extra op jaarbasis in plaats van de 100 mln. die ik net noemde. Ook hier geldt dat het gaat om 30 mln. plus.

De minimale vakantiedagen die niet zijn opgenomen, vervallen dus zes maanden na het opbouwjaar. Dit betekent dat de minimale vakantiedagen die een werknemer bijvoorbeeld in het jaar 2012 opbouwt, maar niet opneemt, komen te vervallen op 1 juli 2013. Die vervalt termijn beperkt de lasten van de werkgever en zal er ook toe leiden dat werknemers worden gestimuleerd om regelmatig vrij te nemen. Dat minimumaantal vakantiedagen staat niet voor niets in de wet. Wij menen dat de werknemers dat nodig hebben. Mevrouw Kneppers zei het heel treffend: het is een beetje raar dat iemand ervoor kiest om vijf jaar lang geen vakantie op te nemen en vervolgens twee jaar lang voor rekening van de werkgever ziek thuis blijft. Dat is nooit de bedoeling geweest. Het is prima om te werken, maar je hebt ook recht op vakantiedagen. Vakantiedagen zijn ook nodig. Wij stimuleren nu het daadwerkelijk opnemen van dat minimumaantal vakantiedagen. Dat is voor iedereen een goede zaak. Daarvoor is vakantie, zoals ik zei, ook bedoeld. De huidige mogelijkheid van het meerjarige uitstel van het opnemen van de minimale vakantiedagen tot vijf jaar, doet onvoldoende recht aan het belang van een werknemer die pauzes neemt tijdens het werk om te herstellen en daarna weer fris te kunnen doorgaan.

Net als de volledige opbouw van het minimumaantal vakantiedagen, geldt de vervalt termijn ook weer voor zowel gezonde als zieke werknemers. Die vervalt termijn is alleen niet van toepassing voor zieke werknemers als zij niet in staat zijn om vakantie op te nemen. In de praktijk betreft dit mensen die langdurig ziek zijn. Als zij ondanks hun langdurige ziekte in staat zijn om een re-integratietraject te volgen, moeten zij, naarmate zij dit re-integratietraject volgen en dus werken, ook hun vakantiedagen opnemen. Maar als iemand niet in staat is om te re-integreren, om een re-integratietraject te volgen, om af te komen van die langdurige ziekte en weer aan het werk te komen, dan blijven die vakantiedagen bestaan. Voor een werknemer die een ernstig ongeval heeft gehad, die een lange periode doorbrengt in het ziekenhuis of een revalidatiecentrum en pas daarna weer kan gaan werken, blijven voor die hele periode de vakantiedagen gewoon staan. Een ander voorbeeld is een werknemer die overwerkt is, die er een aantal weken uit is. Daarna zegt de arts tegen hem of haar: je kunt weer voorzichtig proberen te begin-

Kamp

nen, begin niet meteen op je eigen functie, maar op een wat ondersteunende functie, zodat je er weer geleidelijk in kunt groeien, weer kunt wennen aan je werk, er weer tussen kunt komen. Als dat gebeurt, moeten naarmate het werk wordt gedaan ook die vakantiedagen worden opgenomen. Dat lijkt mij volkomen logisch.

Er zit geen terugwerkende kracht in het wetsvoorstel. De invoerdatum is 1 januari 2012. Dit betekent dat de bedrijven de gelegenheid krijgen om hun administratie aan deze nieuwe wettelijke bepaling aan te passen en dat ze niet in een jaar met twee wettelijke regimes te maken krijgen. Het lijkt mij goed om die periode te gunnen aan de werkgevers. Mevrouw Kneppers heeft daarnaar verwezen.

Dat de mogelijkheid werd geopend tot het met terugwerkende kracht invoeren van de voorliggende regeling, viel mij op omdat de Eerste Kamer over die terugwerken de kracht vaak uitgesproken opvattingen heeft. In dit geval zou het de rechtszekerheid aantasten. Dit zou betekenen dat langdurig zieke werknemers of voormalig langdurig zieke werknemers alsnog tegenover hun werkgever, of misschien ex-werkgever, aanspraak kunnen maken op volledige uitbetaling van het minimumaantal vakantiedagen of die alsnog kunnen opnemen. De werkgever heeft daarmee helemaal geen rekening kunnen houden. Die ging uit van de wettelijke verplichting. Nu is dat anders geworden. Het is niet logisch om dat met terugwerkende kracht in te voeren. Op voorhand was niet duidelijk dat de Europese arbeidstijdenrichtlijn, waarmee het al helemaal begonnen is en waaruit het recht op minimumvakantie voortvloeit, ook verplicht om bij langdurige ziekte van werknemers te voorzien in de volledige opbouw van de minimumvakantiedagen. Dat was niet vanaf het begin duidelijk. Daarom is er geen sprake van een voldoende gekwalificeerde schending van het recht, om een juridische term te gebruiken. Aan de lidstaten van de EU komt een redelijke termijn toe om de nationale wetgeving in overeenstemming te brengen met de richtlijn. Daar zijn we nu mee bezig. Werkgevers kunnen zich gaan aanpassen per 1 januari 2012, en dan kan dat nieuwe regime ingaan. Ik denk dat we dat op een nette manier regelen. Ook praktisch is het naar onze overtuiging niet doenlijk om dat met terugwerkende kracht te gaan invoeren. De dossiers van de langdurig zieke werknemers zijn namelijk lang niet altijd meer beschikbaar bij de werkgevers. Dan zou allerlei informatie moeten worden gereconstrueerd: toen was dat van toepassing en nu dit, en hoe pakt dat uit? In de praktijk is dat ondoenlijk voor werkgevers. Dat zijn onze argumenten voor het niet-doorvoeren van terugwerkende kracht.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA):

De minister is echt een kunstenaar in het minutenlang spreken zonder punten. Complimenten daarvoor. Ik had eigenlijk al wat eerder willen interrumperen, toen de minister begon over het feit dat deze Kamer uitgesproken opvattingen heeft over het ingaan van wetten met terugwerkende kracht. Dat klopt. Dat heeft vaak te maken met het feit dat de overheid – daar is de rechter vrij streng in – niet met terugwerkende kracht wijzigingen ten nadele van de burger mag doorvoeren. Het komt mij voor dat in dit geval wel even iets anders aan de hand is. Er is enige tijd geleden door de rechter uitgesproken dat er een wettelijke regeling voorlag die in strijd was met de arbeidstijdenrichtlijn. We kunnen zeggen dat partijen dat niet konden weten, maar de stelling van mijn fractie zou zijn dat

werkgevers en werknemers vanaf dat moment konden weten dat er een regeling voorlag die in strijd was met de arbeidstijdenrichtlijn. Dat is toch iets anders dan dat de wetgever een bestaande wet gaat veranderen en de effecten daarvan laat terugwerken. Die vergelijking gaat mank.

Minister **Kamp**:

Ik denk daar wat anders over. Toen de Europese richtlijn er was, was voor ons, laat staan voor de werkgevers niet duidelijk dat die verplichting daaruit zou voortvloeien. Er is een procedure over gevoerd, gevolgd door een uitspraak, waarna weer een procedure is gevoerd, gevolgd door een uitspraak. Dan komt het op ons bordje, waarna wij moeten gaan kijken wat wij daarmee moeten gaan doen. De regering neemt daarover dan een standpunt in en spreekt daarover met de Tweede Kamer. Zelfs op dit moment is nog niet duidelijk wat de Eerste Kamer daarmee doet. Nadat dat duidelijk is, wordt het een wet, zodat het voor iedere werkgever duidelijk kan zijn. Om nu tegen de werkgevers te zeggen dat zij het veel eerder hadden moeten weten dan de wetgever, is niet realistisch. Dat kan redelijkerwijs niet van de werkgevers worden verwacht. Het is nu praktisch niet meer uitvoerbaar om tegen de werkgevers te zeggen: ga het maar reconstrueren en alsnog toekennen.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA):

Ik begrijp dat de minister erg is begaan met de werkgevers, maar ik zou hem toch ook het perspectief van de werknemers willen voorhouden. Het komt er eigenlijk op neer dat een werkgever over het onderwerp is gaan procederen, waarna er op een zeker moment een uitspraak van de Europese rechter lag, waaruit duidelijk werd dat de Nederlandse wet in strijd was met Europees recht. Als Nederland dan heel lang wacht met aanpassing van de wetgeving aan datgene waarvan we weten dat dat niet kan, zeg je eigenlijk tegen de werknemers: er heeft jarenlang een situatie bestaan die in strijd was met het Europees recht, maar dat is jammer, we gaan u over de afgelopen periode geen rechten toekennen. De minister gaf al aan dat hierbij twee belangen spelen, waar de regering steeds een balans in probeert te vinden: dat van de werkgevers, en dat van de werknemers. Voor alle duidelijkheid: ik heb in mijn inbreng niet gezegd dat we deze wet moeten laten terugwerken tot het moment dat de arbeidstijdenrichtlijn gold. Dat zou mij persoonlijk ook veel te ver gaan. Ik heb de minister gevraagd of de regering niet wat meer creativiteit aan de dag kan leggen om tot een regeling te komen die inhoudt dat werkgevers die nu al een aantal jaren een verboden regime uitvoeren, zich toch aan de arbeidstijdenrichtlijn moeten houden.

Minister **Kamp**:

Dat bepaalt de wetgever, dus regering en beide Kamers. Daar zijn we nu mee bezig. Er is een richtlijn, waarvan onduidelijk is wat de uitwerking op dit punt is, waarna er achter elkaar twee procedures worden gevoerd. De wetgever, te beginnen bij de regering, zegt dan: er moet wat gaan gebeuren, maar wat precies? De regering denkt daarover, komt met een voorstel, waarmee beide Kamers akkoord gaan. Op dat moment vind ik dat het voor een werkgever duidelijk is. U zei in het begin dat u begreep dat ik vooral keek naar de werkgevers. Dat is een vergissing: ik ben zeer begaan met werkgevers, maar ik ben ten minste zo zeer begaan met werknemers. Ik ben het dan ook niet met u eens als u uw waardevolle inbreng be-

Kamp

gint met de mededeling dat hier sprake is van een typisch gevalletje van levelling down. Ik zie dat niet. Als de oorspronkelijke regeling inhield dat je 10 vakantiedagen had aan het eind van een langdurige ziekteperiode en wij maken er 40 van, zij het dat er een vervaltermijn komt waardoor een deel van die dagen zowel voor zieke als voor gezonde werknemers vervalt, ook omdat er andere argumenten zijn, dan kun je moeilijk zeggen dat dit een typisch geval van levelling down is. Ik vind dit eerder een geval van levelling up.

Mevrouw Westerveld (PvdA):

Die discussie zal ik niet aangaan met de minister. Ik zal alleen zeggen dat mijn opmerking dat de minister zo begaan is met de werkgevers, puur te maken heeft met zijn eigen inbreng, waarin ik dat woord vier keer zo vaak hoorde als het woord "werknemer."

Minister Kamp:

De waardering die mevrouw Westerveld en ik voor werkgevers en werknemers hebben, is even groot. Dat stel ik met genoegen vast.

Mevrouw Westerveld vroeg of de voorgestelde regeling voor een verrekening van ziekteperioden niet in grote lijnen een voortzetting is van de bestaande regeling. Zij heeft daar gelijk in: dat is zo. De bestaande regeling is niet geëvalueerd. Er waren geen signalen, ook niet van sociale partners, dat zich daar problemen voordeden. Dit heeft de net door mij verwoorde achtergrond, waardoor wij tot dit wijzigingsvoorstel zijn gekomen.

Mevrouw Westerveld vroeg zich af of het verrekenen van ziekteperioden met bovenwettelijke vakantiedagen geen inbreuk maakt op het verbod op het maken van onderscheid naar handicap of ziekte. Ik heb al gezegd dat dat niet het geval is, omdat sprake is van een automatische verrekening van ziekteperioden. Ziekteperioden gelden, als ze worden verrekend, voor iedereen in gelijke omstandigheden. Je bent ziek en je kiest ervoor om dat niet als ziekteperioden aangemerkt te krijgen, maar als vakantiedagen. Dat doet een werknemer natuurlijk alleen als niet de basissituatie van toepassing is: vanaf de allereerste dag krijg je bij ziekte gewoon doorbetaald door je werkgever. Daarvan mag bij cao worden afgeweken. Als de sociale partners in een cao hebben bepaald dat de eerste twee ziekteperioden voor rekening van de werknemer komen, kan in diezelfde cao ook bepaald zijn dat werknemers de gelegenheid krijgen die ziekteperioden om te ruilen voor bovenwettelijke vakantiedagen. Daarmee bereiken ze dat ze aan het eind van de maand gewoon hun loon krijgen zoals ze dat gewend zijn. Het kan ook zo zijn dat dat niet is geregeld in de cao. Dan kan een individuele werknemer tegen zijn baas zeggen dat hij de ziekteperiode niet voor eigen rekening wil laten komen, maar dat hij daarvoor een bovenwettelijke vakantiedag wil inleveren. Ik denk dat dat keurig geregeld is. In dat verband is geen sprake van onderscheid naar handicap.

Mevrouw Westerveld (PvdA):

Ik mis één element in het betoog van de minister. Bij schriftelijke overeenkomst kan toch worden vastgesteld dat ziekteperioden als vakantiedagen kunnen worden aangemerkt, en dan niet door cao-partijen, maar door werkgevers en werknemers?

Minister Kamp:

Er kan een aparte collectieve schriftelijke overeenkomst zijn, en er kan een individuele schriftelijke overeenkomst zijn. Maar de werknemer kan ook achteraf, ad hoc, van geval tot geval zeggen dat dit of dat gebeurt.

Mevrouw Westerveld (PvdA):

Een werkgever kan dus in het arbeidscontract met al zijn werknemers de clausule opnemen dat in geval van ziekte de ziekteperioden worden verrekend met bovenwettelijke vakantiedagen.

Minister Kamp:

Als de cao dat toestaat, is dat mogelijk.

Mevrouw Westerveld is ook ingegaan op, zoals zij het noemde, een dilemma voor de werknemer. Zij vroeg zich af of de werknemer moet ingaan op een uitnodiging van de arboarts voor een gesprek over re-integratie, omdat dit effect kan hebben op zijn of haar vakantiedagen. Dat zit volgens mij zo niet in elkaar. Als je ingaat op een uitnodiging voor een gesprek met de arboarts – en waarom zou je dat niet doen? – dan praat je met die arts. De arts kan een onderzoek doen en concluderen of het al of niet mogelijk is om weer aan het werk te gaan of te re-integreren. Pas als de arts heeft geconcludeerd dat de mogelijkheid om te re-integreren zich voordoet en die conclusie door de werkgever is overgenomen, heeft dit een gevolg voor de vakantiedagen. Alleen maar ingaan op een uitnodiging voor een gesprek heeft dat gevolg niet.

Verder vroeg mevrouw Westerveld of de vervaltermijn niet moet ingaan na het deskundigenoordeel. Het gaat daarbij om het volgende. Iemand heeft een uitnodiging gekregen voor een gesprek met de arboarts. De arboarts zegt dat de betrokkene weer aan het werk kan gaan of een re-integratietraject kan volgen. De werknemer is het daar echter niet meer eens en vraagt om een deskundigenoordeel. Ik kom daar zo nog op terug, maar dat is iets wat aan het UWV wordt voorgelegd. Ik ben het nagegaan en het blijkt dat voor een deskundigenoordeel ongeveer twee tot vier weken nodig zijn. Naar mijn mening heeft dat weinig relevantie met het onderwerp dat wij vandaag met elkaar bespreken.

Mevrouw Westerveld vroeg zich af of de monopoliepositie van het UWV op dit punt niet moet worden doorbroken. Voor zover er een monopoliepositie is, volgt die uit artikel 629a van het BW. Daarin is geregeld dat, in het geval een werkgever overgaat tot het opschorten van de loonbetaling omdat de werknemer niet meewerkt aan re-integratieverplichtingen, deze werknemer een second opinion kan vragen aan het UWV. Als wij een overheidsinstantie hebben die dit in huis heeft, dan lijkt het mij logisch dat de wetgever vervolgens bepaalt dat die overheidsinstantie voor dat geschil tussen werkgever en werknemer moet worden gebruikt. Dat is naar mijn mening geen enkel probleem, maar wij hebben toch geregeld dat daarvan bij cao kan worden afgeweken. Dat betekent dat de sociale partners bij cao kunnen regelen dat dit niet aan het UWV moet worden voorgelegd, maar aan een andere deskundige, of dat het aan het UWV of aan een ander kan worden voorgelegd. Daar kan dus apart over worden besloten. Er is dus geen echte monopoliepositie en voor zover die er wel is, is die er op een wettelijke basis en wordt die ook nog toegewezen aan een overheidsinstantie en dan lijkt mij dat een goede zaak.

Mevrouw Westerveld vroeg of ik in dit verband op artikel 32 van de Wet SUWI kan ingaan. Waar is nou dat

Kamp

zogenaamde verlossende woord van het UWV op gebaseerd? In artikel 32 Wet SUWI wordt uitgelegd dat, als er een geschil is tussen de werkgever en de werknemer over de geschiktheid of ongeschiktheid tot werken of re-integreren, het UWV een onderzoek zal instellen. Ik denk dus dat dit daarmee in lijn is.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA):

Tussen de vraag of een werknemer in staat is om te re-integreren en de vraag of een werknemer in staat is om op vakantie te gaan, zit toch een verschil. Die begrippen zijn toch niet een-op-een gelijk. In een reactie op het rapport van de Ombudsman over het deskundigenoordeel heeft de minister gezegd dat dit oordeel is bedoeld voor situaties waarin een verschil van mening bestaat over re-integratie en tot doel heeft het re-integratietraject soepel te laten verlopen. Het element dat dit wetsvoorstel introduceert is, naar mijn mening, van een wat andere orde. Zegt de minister nu dat de taakstelling volgens artikel 32 Wet SUWI zo kan worden uitgelegd dat dit eronder valt?

Minister **Kamp**:

Ik vind het een goede zaak als wij objectief kunnen bekijken of iemand in staat is om vakantiedagen op te nemen of niet. Daar kun je heel ingewikkeld over doen en allerlei dingen voor bedenken, maar het volgende is het makkelijkst. Stel iemand is ziek en in de gelegenheid om te re-integreren door op een bepaalde manier werkzaamheden te verrichten. Dan hoort bij het verrichten van die werkzaamheden op een bepaalde manier dat die werknemer daar na enige tijd afstand, vakantie, van kan nemen. Die vakantie heeft hij dan ook voor die werkzaamheden nodig. Als hij werkt en hij kan die vakantiedagen opnemen, dan is het ook logisch dat wij van de werknemer vragen dat hij die vakantiedagen daadwerkelijk opneemt. Dat lijkt mij een goede en objectieve norm. Stel iemand is langdurig ziek en het is de vraag of hij nou wel of niet in staat is om vakantiedagen op te nemen. Zodra er sprake is van een re-integratie, van werken in verband met re-integratie, dan hoort daar het minimumaantal vakantiedagen bij dat geleidelijk kan worden opgenomen. Dan heeft de werknemer de vakantiedagen kunnen opnemen en dan kunnen ze ook komen te vervallen. Dat lijkt mij een goede zaak.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA):

Ik kan dat allemaal wel volgen, maar ik vind het startpunt van die regeling zo wazig. Inderdaad, als iemand aan een re-integratietraject is begonnen, dan zal het verschil van mening tussen werkgever en werknemer zich niet voordoen. Dit wetsvoorstel koppelt echter een vervalt termijn aan de vraag of iemand nou wel of niet in staat is om op vakantie te gaan. Wij spreken juist over de situatie waarin dat traject eigenlijk nog niet is ingezet, maar waarbij de werkgever wel tegen de werknemer zegt: ik vind dat je best op vakantie kunt gaan. In die context is de vraag aan de minister gesteld. De minister heeft daarop geantwoord dat het UWV daar dan maar wat van moet vinden.

Inzake het re-integratierecht hebben wij de taak om een oordeel te geven over de re-integratie bij het UWV gelegd. Over het op vakantie gaan hebben wij tot nu toe echter nog helemaal geen mening uitgesproken.

Minister **Kamp**:

Laten wij het even terugbrengen tot de kern. Iemand heeft een baan die een heleboel stress oplevert. Na een bepaalde periode is de mevrouw of de mijnheer die deze baan

heeft, daardoor overspannen geraakt. Hij of zij wordt ziek en krijgt via de werkgever doorbetaald op grond van de wettelijke regeling die daar nu voor geldt. Na een bepaalde periode – bijvoorbeeld een halfjaar – constateert de arboarts dat de werknemer weliswaar goed herstelt, maar niet terug kan naar de baan die hij of zij had. De arts stelt voor dat de werknemer gedurende drie maanden voor 50% van de tijd bij zijn werkgever gaat werken. Die werknemer hervat daar dan niet de baan die hij had, maar gaat bij het archief werken en gaat ervoor zorgen dat in dat archief bepaalde zaken op orde worden gebracht. Zodra die werknemer voor 50% bij dat archief voor drie maanden werkzaam is, is hij in staat om die werkzaamheden te verrichten en dan horen daar ook het minimumaantal vakantiedagen en de vervalt termijn bij. Dat is een simpele en logische redenering.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA):

Ik kan mij dat helemaal voorstellen, maar dan wil ik nog even het andere voorbeeld geven. Diezelfde persoon wordt nog niet voor 50% aan het werk gezet. De arboarts zegt tegen die man: gaat u eerst maar eens twee maanden lekker op vakantie. Die werknemer moet dan kennelijk snappen dat hiermee het oordeel wordt uitgesproken dat hij in staat is om aan een re-integratietraject te beginnen. Dat is het onduidelijke dat met dit wetsvoorstel wordt geïntroduceerd.

Minister **Kamp**:

Met alle respect voor mevrouw Westerveld, voorzitter, maar ik zie dat niet. Als een arboarts vindt dat het voor een werknemer die een halfjaar overspannen is geweest, goed is om op een voorzichtige manier, onder bepaalde omstandigheden en voor een bepaald aantal uren, aan een re-integratietraject te beginnen, dan zegt de arboarts toch niet meteen tegen deze werknemer dat hij maar eens twee maanden op vakantie moet gaan? De arboarts zal tegen de werknemer zeggen wat hij kan gaan doen. Een werknemer zal dat in de regel ook willen doen en zich ervoor inzetten om de periode van ziekte te overwinnen en weer opnieuw aan het werk te gaan. Als de werknemer dan begonnen is met het werk – het is weliswaar ander werk, maar het is toch werk – en in verband met dat werk af en toe rust nodig heeft, dan geldt daarvoor het minimumaantal vakantiedagen. Die vakantiedagen kunnen worden opgenomen en dan kan voor die werknemer ook de vervalt termijn gaan gelden. Het is raar om voor iemand de vervalt termijn niet te laten gelden, terwijl hij wel in staat is om bepaalde werkzaamheden te verrichten. Ik denk dat de voorzieningen voor de werknemer redelijk moeten blijven. Wat wij hier naar mijn mening doen, is iets creëren wat redelijk is.

Mevrouw Westerveld en mevrouw Kneppers begonnen er beiden over dat in de ene uitspraak van het Europese Hof van Justitie staat "daadwerkelijk in staat zijn geweest om vakantiedagen op te nemen", terwijl in de tweede uitspraak stond "niet daadwerkelijk de mogelijkheid hebben gehad om vakantiedagen op te nemen". Wat wij in dit wetsvoorstel aan de Kamer voorleggen, is niet de term "daadwerkelijk", maar wij leggen voor: redelijkerwijs niet in staat zijn om vakantie op te nemen. Wij hebben de bewoording "redelijkerwijs" genomen, omdat begrippen als "redelijk", "redelijkerwijs" en "redelijk" en "billijk" veelvuldig in het Burgerlijk Wetboek voorkomen, anders dan het begrip "daadwerkelijk".

In de laatste uitspraak van het Hof van Justitie is gezegd: als iemand niet daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om vakantiedagen op te nemen, kunnen die vakantiedagen ook niet vervallen. Op grond daarvan hebben wij gezegd dat dit in termen van ons Burgerlijk Wetboek betekent: redelijkerwijs niet in staat zijn geweest om vakantiedagen op te nemen. Verder zit daar niets achter. Wij hebben de laatste uitspraak van het Hof van Justitie zo goed mogelijk in onze eigen wetcultuur proberen te vertalen.

Mevrouw Westerveld zei dat er bij artikel 640a onduidelijkheid zou zijn over hoe het precies zit met die vakantiedagen en wanneer deze vervallen. Zij zegt dat het 18 maanden zou moeten zijn na het ontstaan van zo'n vakantiedag, omdat een vakantiedag die in januari ontstaat, een andere is dan een vakantiedag die in december ontstaat. In de praktijk is dat niet zo. Een werknemer die een minimum heeft van 20 vakantiedagen in een jaar, krijgt de gelegenheid om die vakantiedagen op te nemen zoals hij dat zelf het liefste doet. Het kan zijn dat hij dat aan het eind van het jaar doet. Het kan zelfs zijn dat hij dat aan het begin van het jaar daarna doet. Het kan ook zijn dat hij aan het begin van het jaar zegt: ik ben een geweldige skiliefhebber en ik wil heel graag in januari twee weken skiën en in april nog een keer een weekje. Dat zijn allemaal dingen die kunnen.

In de praktijk heeft een werknemer een aantal vakantiedagen, waaronder een minimumaantal wettelijke vakantiedagen, die hij kan opnemen naar goeddunken en voor zover dat past binnen het bedrijf. Dan is het ook redelijk om te zeggen dat hij wat in een jaar aan vakantiedagen ontstaat, niet helemaal of helemaal niet in dat jaar hoeft op te nemen, maar dat hij die vakantiedagen wel in het eerste halfjaar van het volgende jaar moet opnemen. Het lijkt mij redelijk om dat zo te doen.

Als iemand vijf bovenwettelijke vakantiedagen heeft en gedurende vijf jaar opspaat, heeft hij er 25. Dan kan hij 20 dagen van het vorig jaar in juni van het volgend jaar opnemen. Dan kan hij ook nog een keer 20 wettelijke vakantiedagen van dat nieuwe jaar opnemen. Dan heb je 20 plus 20 plus 25 en dat zijn 65 vakantiedagen. Dat is nogal wat. Dat zou je bijna een sabbatical kunnen noemen. Ook in deze nieuwe regeling krijg je daar de gelegenheid voor. Mevrouw Westerveld vroeg ook wat er is bedoeld met tot aan dat tijdstip. Daarmee is dus bedoeld: 1 juli van het volgende jaar.

We moeten ons in dit geval ook weer even voorstellen hoe het in de praktijk zou zijn als een werkgever per vakantie maand moet gaan bijhouden hoeveel vakantiedagen er minimaal in die maand moeten zijn opgebouwd. Dan heb je twaalf verschillende soorten vakantiedagen en dus ook twaalf verschillende vervalttermijnen. Dan wordt het echt een rommeltje voor zo'n werkgever. Dat dient geen praktisch doel. Vandaar dat wij dat ook niet hebben voorgesteld.

Mevrouw Goyert heeft de mening van de regering gevraagd over een onderzoek van de AWWN. Zij vroeg of daarover nog andere informatie beschikbaar is. Het gaat dan om het tegoeed aan vakantiedagen dat er bij een werknemer is. Zij heeft de aantallen vakantiedagen en de verlofstuwmeren waarvan sprake is genoemd. Dat onderzoek waarover de AWWN beschikt en dat zij kent, is mij niet bekend, maar dat is niet zo erg. Het is prima dat er onderzoek ten grondslag ligt aan het belangrijke werk dat de AWWN doet, namelijk grote aantallen cao's afsluiten. Het zal ongetwijfeld zo zijn zoals zij uit dat onderzoek naar voren heeft gehaald. Wat wij nu doen, voorkomt het ont-

staan van die verlofstuwmeren. Dat lijkt mij ook een goede zaak in het licht van de gegevens die mevrouw Goyert heeft aangevoerd. Zoals gezegd hebben wij hierover geen aanvullende informatie beschikbaar.

Mevrouw Goyert vroeg ook of de regering kan aangeven in welke mate er gebruik wordt gemaakt van de verlofregelingen. Zij sprak in het bijzonder over het langdurend zorgverlof van twaalf weken per jaar, voor 50% van de arbeidsduur, wanneer iemand moet zorgen voor een ander met een levensbedreigende ziekte. In 2005 werd dat door ongeveer 5000 mensen opgenomen en in 2009 door ongeveer 10.000 mensen.

Zoals mevrouw Goyert weet, is er daarnaast ook nog het kortdurend zorgverlof, dat voor 70% wordt doorbetaald. Dat duurt tien dagen en dat is bedoeld voor zorg die voor kortdurend zieken in de eerste graad moet worden verleend, dus ouders of kinderen. In 2005 werd hiervan door 50.000 mensen gebruikgemaakt. In 2009 lag dat 40% hoger en hebben er 71.000 mensen gebruik van gemaakt.

Ik ben al op een aantal vragen van mevrouw Kneppers ingegaan. Zij vroeg hoe een werknemer moet kunnen bewijzen dat hij wegens drukke werkzaamheden in het bedrijf niet op vakantie kan. Zo iemand heeft dus recht op vakantiedagen, maar als hij bij zijn werkgever komt, zegt deze: ja, maar dat kan niet, het bedrijf laat dat niet toe, ik heb daar zwaarwegende redenen voor. De werknemer kan het beste zo'n verzoek schriftelijk voorleggen aan de werkgever. Dan mag je hopen dat je daar ook schriftelijk antwoord op krijgt. Doet een werkgever dat niet, dan kun je als werknemer het antwoord dat je mondeling van de werkgever hebt gekregen, zelf schriftelijk bevestigen aan die werkgever. Daarmee heb je dan de bewijsstukken voorhanden die daarvoor nodig zijn.

Mijnheer de voorzitter. Ik hoop dat ik hiermee naar behoren heb gereageerd op hetgeen de woordvoerders naar voren hebben gebracht. Ik hoop ook dat ik hun steun voor dit wetsvoorstel kan verkrijgen.

□

Mevrouw Westerveld (PvdA):

Voorzitter. Ik dank de minister voor de beantwoording van de gestelde vragen. Ik moet zeggen dat ik niet in alle opzichten erg gelukkig ben met de antwoorden. Ik durf dan ook zeker nog niet te zeggen dat mijn fractie dit wetsvoorstel gaat steunen. Laat ik daarover maar meteen helder zijn.

Laat ik even een paar pluspunten noemen. Ik ben blij dat de minister er duidelijkheid over heeft gegeven dat het vervallen van de vakantiedagen alleen aan de orde kan zijn als echt vastgesteld is dat er een mogelijkheid is tot re-integratie. Ik heb de discussie met de minister over het voorbeeld dat hij zelf opvoerde, niet afgemaakt, omdat ik van de voorzitter te horen kreeg dat het mijn laatste interruptie moest zijn, maar ik wil er toch nog even op terugkomen.

Ik noemde het voorbeeld van een arboarts die zegt: gaat u eerst op vakantie. De minister zei dat dit hem niet logisch lijkt, als die arboarts zegt: u zou een re-integratietraject kunnen beginnen. Zoals ik al zei, is het niet altijd zwart-wit als het gaat om ziekte en gezondheid. Een heel denkbare situatie is dat de arboarts het nog niet verantwoord vindt om iemand al naar passend werk te sturen, maar zegt: gaat u eerst maar eens een tijdje vakantie opnemen. De vraag is dan of deze werknemer in staat is om op vakantie te gaan of om te re-integreren.

Het gaat erom dat de thema's re-integratie en vakantie in dit wetsvoorstel op een wat merkwaardige manier – ik kan het toch niet anders zeggen – aan elkaar worden gekoppeld. Daarmee doen we toch iets heel ingewikkelds in de situatie van de werknemers, die zich dan moeten afvragen of het, als zij een vriendelijk advies van de re-integratiecoach niet volgen, betekent dat zij al niet meer mee werken aan re-integratie. Hoe moeten zij dat nu eigenlijk duiden? Als zij wel op vakantie gaan, zijn zij bezig om vakantiedagen op te nemen. Als zij zeggen dat zij dat nog niet kunnen, zeggen zij dan dat zij nog niet kunnen re-integreren? Er ontstaat een onheldere situatie wat betreft de vraag wat iemand wel of niet kan.

Ik denk dat het vrij duidelijk is als wordt gezegd dat iemand kan werken of aan een re-integratietraject kan beginnen. Dan kan hij zich daarvoor laten keuren of aan de huisarts of een andere arts vragen of deze het verantwoord acht om nu al aan scholing of aan passend werk te beginnen. Of iemand redelijkerwijs in staat is om op vakantie te gaan, vind ik een erg onhelder criterium. Ik vind het ook nogal wat dat wordt vastgesteld dat het UWV er ook wat van moet vinden.

Ik neem met vreugde kennis – we gaan even naar iets positiefs – van het feit dat het deskundigenoordeel van het UWV door de bank genomen twee tot vier weken duurt. Ik help het de minister hopen dat het UWV in staat zal blijven dat tijdspad te halen, ook als dit orgaan straks in zwaar weer komt te verkeren. Ik vind het ingewikkeld dat we het niet-tijdig presteren van het UWV op dit punt koppelen aan vervaltermijnen waarvan de werknemer last krijgt. Ik wil dat nog een keer herhalen. Ik weet dat er ook arbeidsrechtelijke uitspraken van geschillen bekend zijn, waarin het kunnen overleggen van het oordeel van het UWV een harde voorwaarde is voor niet-ontvankelijkheid. Doordat het UWV steeds maar niet afkomt met zijn deskundigenoordeel, komt de werknemer hierdoor in de problemen. Het lijkt me helemaal geen ondenkbaar scenario dat dit gaat gebeuren. Ik vind de koppeling die in dit wetsvoorstel wordt gelegd tussen de vraag of iemand in staat is om op vakantie te gaan, de vraag of iemand in staat is tot het beginnen van een re-integratietraject en het deskundigenoordeel van het UWV, problematisch.

Wat ik ook problematisch vind, is de mogelijkheid voor werkgevers in een schriftelijk contract op te nemen dat bovenwettelijke dagen mogen komen te vervallen bij ziekte. Ik weet dat die bepaling nu ook al in de wet staat. Kan de minister bekijken hoe deze bepaling wordt gebruikt? Ik heb namelijk wel degelijk de zorg – naar mijn idee moet de minister die zorg ook hebben, aangezien hij dossierhouder is van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte – dat deze bepaling in de uitwerking heel nadelig kan uitvallen voor mensen die vaker ziek zijn dan gezonde werknemers. Het lijkt me voor zich spreken dat dit zo kan uitwerken. Ik zou gerustgesteld zijn als blijkt dat dit fenomeen, het opnemen van die bepaling in contracten door werkgevers, niet zo verschrikkelijk vaak voorkomt. We weten het echter niet en de minister vind het kennelijk ook niet nodig om erachter te komen.

Dan kom ik weer bij een positief punt. Ik ben toch wel gerustgesteld door het feit dat de minister hier nog eens een keer duidelijk uitsprekt dat men met het criterium "redelijkerwijs" in dit wetsvoorstel heeft beoogd een Nederlandse vertaling te geven van het criterium van de Europese rechter. Ik denk dat we dit ook maar in de parlementaire geschiedenis moeten bijschrijven. Ik denk dat

het harde criterium, zoals het Hof van Justitie dit heeft geformuleerd, het criterium is dat kennelijk in de vakantie-wetgeving geldt, ook al zegt het wetsvoorstel wat anders. Ik herinner me een vorig debat met de minister, waarin hij ook zei dat er in de wet iets anders stond dan was bedoeld. Daar moeten we kennelijk maar aan wennen, maar ik neem kennis van het feit dat dit is wat er is bedoeld.

Ik ben helemaal niet blij met het antwoord van de minister op de vraag over het systeem van vakantiedagen-opbouw. Natuurlijk is het zo dat partijen onderling zelf afspreken wat een goed moment is om vakantie op te nemen. Dat neemt niet weg dat de systematiek van vakantieopbouw wel degelijk inhoudt dat men per gewerkte week of maand vakantiedagen opbouwt. Dat zien we bijvoorbeeld als partijen halverwege het jaar afscheid van elkaar nemen. Op dat moment kijkt men naar het aantal vakantiedagen dat de werknemer de facto heeft opgebouwd en hoeveel hij heeft opgenomen. Vervolgens wordt daarover afgerekend. We hebben dus in onze vakantiewetgeving wel degelijk een systematiek van opbouw. Nu we het over verval hebben, moeten we niet net doen alsof dat niet zo is. Ik blijf daarom bij mijn bezwaren die ik in eerste termijn heb verwoord over de opbouw. Ik deel ook niet de opvatting van de minister dat de constructie die ik heb voorgesteld een rommeltje wordt voor de werkgever. Als er al sprake is van een rommeltje, is dat toch een klein beetje inherent aan de systematiek van de vakantiewetgeving. Het valt ook eigenlijk wel mee met dat rommeltje. Het klopt dat werkgevers een administratie bijhouden waarin ze optekenen hoeveel vakantiedagen hun werknemers opnemen. Op het moment dat er sprake is van een tussentijdse beëindiging, pakken ze de administratie erbij, bekijken ze hoeveel tijd iemand in dienst is geweest en vervolgens moeten ze uitrekenen hoeveel dagen die persoon nog heeft openstaan. Dat is nu eenmaal inherent aan het systeem dat we met elkaar hebben verzonnen. Dit wetsvoorstel maakt dat niet ingewikkelder of minder ingewikkeld. Met de systematiek in dit wetsvoorstel wordt aangehaakt bij een volstrekt andere systematiek dan de systematiek van de bestaande wetgeving. Dat is eigenlijk ten nadele van de werknemer.

Ik heb de minister niet echt een goed antwoord horen geven op mijn vraag naar aanleiding van zijn antwoord op de schriftelijke inbreng. Ik heb gezegd dat dit een beetje een contra-legemuitleg is. Dat heeft ook te maken met de opbouw van de vakantiedagen. Ik heb de minister geciteerd. De minister heeft gezegd: "De vervaltermijn vangt aan 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 minimum vakantiedagen op moeten maken om verval te voorkomen." De minister zegt dus eigenlijk dat een werknemer moet opschieten met het opnemen van zijn vakantiedagen, als hij tijdens de vervaltermijn voldoende hersteld raakt om te re-integreren. Ik kan dit niet plaatsen. Als een werknemer namelijk nog niet voldoende is hersteld om te kunnen re-integreren, is er nog geen sprake van een vervaltermijn. Die vervaltermijn kan pas aan de orde zijn op het moment dat de werknemer al voldoende hersteld is om te re-integreren. Ik vond het antwoord van de minister op mijn bezwaar onvoldoende scherp. Ik stel het op prijs als hij daar in tweede termijn nog even op ingaat. Voor het overige schort mijn fractie haar oordeel over dit wetsvoorstel nog even op.



Mevrouw **Goyert** (CDA):

Voorzitter. Ik dank de minister voor de beantwoording van de vragen. Ik wil nog een opmerking maken. We kunnen dit natuurlijk helemaal herleiden tot de juridische repercussies die dit wetsvoorstel heeft. Daarover gaat de discussie, maar het raakt natuurlijk verschrikkelijk veel werknemers. Het is een grote verandering in de arbeidsvoorwaarden. Als een dergelijke wetswijziging wordt voorgesteld, heeft het CDA behoefte aan een onderbouwing. Het voorstel heeft namelijk ook economische repercussies. De minister zegt dat hij de gegevens van de werkgevers niet heeft. Er is best wat te zeggen over de vraag wat dit bijvoorbeeld betekent voor de balansen in de bedrijven. Wij stellen het erg op prijs, ook bij allerlei andere wetswijzigingen in de arbeidsmarkt, als er ook sprake is van een visie op de maatschappelijke en economische gevolgen van de wetswijziging.

Ik ben dankbaar voor de cijfers die de minister heeft genoemd van de Wet arbeid en zorg. Ik kan niet beoordelen of dit veel of weinig is, maar in ieder geval is er inzage in. Wij hebben vertrouwen in de procedure UWV-werkgever-werknemer. Daar hoort de discussie thuis en daar moet men tot goede oplossingen komen. Natuurlijk is er altijd een gang naar de rechter mogelijk, maar we hebben er vertrouwen in dat dit goed zal verlopen. Wij zullen voor dit wetsvoorstel stemmen.



Mevrouw **Kneppers-Heijnert** (VVD):

Voorzitter. Ik dank de minister voor de beantwoording van onze vragen in eerste termijn. Wij hebben verder geen vragen meer en zullen het wetsvoorstel steunen.



Minister **Kamp**:

Voorzitter. Ik dank mevrouw Kneppers en mevrouw Goyert voor hun steun. Ik ben het met mevrouw Goyert eens dat wij onze voorstellen behoorlijk moeten onderbouwen. Ik verkeerde ook in de veronderstelling dat we dit hadden gedaan. Het is duidelijk dat dit voor werknemers een verbetering inhoudt. Zieke werknemers hielden eerst tien vakantiedagen over. Nu, ondanks de ingevoerde vervaltermijn, houden ze aan het einde van de periode toch meer vakantiedagen over dan eerst het geval was. Er is op dat gebied dus sprake van een verbetering. Wat betreft de werkgevers heb ik aangegeven dat uitvoering zonder aanpassing van de vervaltermijn voor hen jaarlijks minstens 100 mln. aan extra kosten met zich zou brengen. Dit nog afgezien van het productiviteitsverlies als gevolg van het grote stuwmeer aan vakantiedagen dat opgenomen kan worden door werknemers die aan het einde van een zeer langdurige ziekteperiode weer aan het werk gaan. De schade voor de werkgevers is door de uiteindelijk gekozen opzet beperkt tot 30 mln. plus het productiviteitsverlies. Ik dacht daarmee de zaak voldoende inzichtelijk te hebben gemaakt. Ik accepteer echter graag de aansporing van mevrouw Goyert om deze zaak de volgende keer de aandacht te geven die het volgens haar verdient.

Mevrouw Westerveld noemde het voorbeeld van een arboarts die niet tegen iemand zegt dat die met een re-integratietraject moet beginnen, maar die zegt dat die maar eens vakantie moet opnemen. Ik kan mij daarbij niet

zo heel veel voorstellen. Wie ziek is, werkt niet en is dus thuis. Mevrouw Westerveld bedoelt waarschijnlijk dat een arboarts tegen iemand zegt dat die naar Tenerife moet. Vakantie kan echter ook thuis genoten worden. Vakantie nemen kan ook door te gaan fietsen op de Veluwe. Er bestaan allerlei varianten. Ik wil daar niet in treden.

Wij hebben gezocht naar een objectief criterium om te bepalen of iemand gedurende zijn of haar ziekteperiode in staat is om vakantiedagen op te nemen. Naar mijn overtuiging hebben wij het meest objectieve criterium gevonden. Als iemand ziek is en niet in staat is om een re-integratietraject te volgen, mogen er geen vakantiedagen komen te vervallen. Als iemand in staat is om te werken, zij het ander werk en minder uren, dan krijgt die vakantiedagen. Die kan die dagen opnemen en dat houdt in dat die dagen in dit geval ook komen te vervallen. Dat is het beste criterium. Ik heb, met alle respect, mevrouw Westerveld ook geen beter alternatief naar voren horen brengen.

Dan de periode van twee tot vier weken die het UWV nodig zou hebben voor een deskundigenoordeel. Als er geen probleem is, moeten wij ook geen problemen maken. Een arboarts zegt op een gegeven moment tegen een mevrouw of mijnheer dat die een re-integratietraject moet volgen. Daar kan deze mevrouw of mijnheer het niet mee eens zijn. Dan kan die naar het UWV, dat in de regel binnen twee tot vier weken uitspraak doet. Als de werkneemster of werknemer het daarmee niet eens is, kan die naar de rechter stappen. Daarmee is de zaak keurig geregeld. Het maakt ook niet dat zaken langer slepen, behalve in bijzondere omstandigheden. Als wij er een wettelijke regeling van maken, kan die naar mijn overtuiging dus heel goed lijken op de nu voorliggende regeling.

Volgens mevrouw Westerveld kan misschien discriminatie toch een rol spelen, met name bij mensen die zeer regelmatig ziek worden. Daarbij komt iedere keer de vraag aan de orde of, als bij cao geregeld is dat de eerste twee ziekteperioden voor eigen rekening komen, telkens gekken moet worden of de bovenwettelijke vakantiedagen ingewisseld moeten worden. Als dat een probleem is, zoals mevrouw Westerveld veronderstelt, zal dat bij de vakbonden zeker op het netvlies staan. In de desbetreffende cao zal er dan ook een oplossing voor gevonden worden. Op die manier regelen wij dat in dit land. Dat lijkt mij ook de beste manier.

Dan de opbouw van de vakantiedagen. Mevrouw Westerveld is niet overtuigd door wat ik daarover heb gezegd. Ik ben echter niet overtuigd door wat mevrouw Westerveld heeft gezegd. Het kan zijn dat bij iemand die halverwege het jaar ontslag neemt of krijgt een verrekening plaatsvindt van het aantal vakantiedagen. Dat weersprekt niet wat ik heb gezegd, namelijk dat als iemand in een jaar recht heeft op een x-aantal vakantiedagen, die persoon dat aantal in dat jaar naar eigen goeddunken kan opnemen. Uitgaande van die praktijk vind ik dat iemand die een jaar werkt binnen dat jaar het minimumaantal van twintig dagen moet opnemen. In bijzondere omstandigheden kunnen werknemers het voor zich uit schuiven en kan het ook nog tot een halfjaar later plaatsvinden. Dat is het dan. Dat is een heel logische regeling. Met alle respect, maar ik ben niet overtuigd door de opmerkingen van mevrouw Westerveld op dit punt.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA):

Voorzitter ...

Kamp

De **voorzitter**:

Mag het kort, mevrouw Westerveld?

Mevrouw **Westerveld** (PvdA):

Ik moet hier op ingaan. Ik noemde dat voorbeeld in reactie op de opmerking van de minister dat het systeem van opbouw van vakantiedagen niet juist is, omdat werknemers zelf mogen kiezen wanneer zij vakantie opnemen. Ik gebruikte het voorbeeld ter illustratie van het feit dat het systeem wel degelijk zo in elkaar steekt dat je vakantiedagen per week en per maand opbouwt.

Minister **Kamp**:

Daar heeft mevrouw Westerveld gelijk in. Zo is het. Vandaar dat bij een werknemer die halverwege het jaar ontslag neemt of krijgt de door mevrouw Westerveld eerdergenoemde verrekening plaatsvindt. Ik werk nu al ruim 40 jaar. Ik heb echter al die jaren mijn vakantiedagen zo op kunnen nemen zoals ik dat wilde. Dat geldt ook voor al mijn familieleden en iedereen in mijn omgeving, voor al mijn vrienden en kennissen. Ik heb ook bij navraag geen enkel voorbeeld kunnen ontdekken waar het niet zo is.

Mevrouw Westerveld wil dat vanaf de maand dat het verlof is opgebouwd een periode van achttien maanden geldt. Het is duidelijk dat dit een fikse administratieve last voor de werkgever oplevert, die in de praktijk geen enkel voordeel heeft. Dat moeten wij met elkaar niet willen.

Voorzitter. Ik heb een tweede kans gekregen om mijn verhaal te houden, ook wat betreft mevrouw Westerveld, die mede namens de SP-fractie sprak. Ik wacht haar uiteindelijke oordeel in spanning af!

De beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Ik kom tot afhandeling van het wetsvoorstel. Ik begrijp dat er om stemming wordt gevraagd. Ik stel voor dat wij volgende week over het wetsvoorstel stemmen.

Daartoe wordt besloten.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.