

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2626

Vragen van de leden **Arib** en **Timmer** (beiden PvdA) aan de ministers van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *arbeidsverzuim in verband met vruchtbaarheidsbehandelingen*. (Ingezonden 26 maart 2009)

1
Hebt u kennisgenomen van het onderzoeksrapport «Arbeidsverzuim door vruchtbaarheidsbehandelingen» dat in opdracht van Freya door de Universiteit Utrecht is verricht?¹

2
Wat vindt u ervan dat vrouwen die niet op natuurlijke wijze kinderen kunnen krijgen en aangewezen zijn op in-vitrofertilisatie (IVF)-behandelingen, zich vaak ziek moeten melden of vakantieverlof moeten opnemen, omdat een artsbezoek doorgaans plaatsvindt op doordeweekse (werk)dagen? Deelt u de mening zoals ook uit dit rapport en een krantenartikel blijkt dat dit tot conflicten met de werkgever kan leiden?²

3
Deelt u de mening dat een IVF-behandeling een medische behandeling is die belastend is, met stress, spanning en vaak veel verdriet gepaard gaat, en dat het voor vrouwen extra belastend is wanneer op de werkvloer hier geen afspraken over worden gemaakt?

4
Is het waar dat veel CAO's geen expliciete regeling kennen betreffende artsbezoek onder werktijden en, voor zover die er zijn, de voorwaarden voor artsbezoek onder werktijd erg kunnen verschillen waardoor weinig rechtszekerheid bestaat?

5
Is het waar dat vruchtbaarheidsbehandelingen in de praktijk vrouwen vaker en zwaarder treffen in hun arbeidsmogelijkheden, waardoor het ontbreken van bijzondere regelingen van verlof en loondoorbetaling wellicht strijdig kunnen zijn met het Europese gelijke behandelingsrecht of de zwangerschapsrichtlijn?

6
Bent u op de hoogte van het wetsvoorstel dat in België een specifiek verlof in het leven wordt geroepen voor vrouwen die IVF-behandelingen ondergaan? Zo ja, wat vindt u hiervan?

7
Deelt u de conclusie van de onderzoekers dat bijzonder verlof voor vrouwen die vruchtbaarheidsbehandelingen ondergaan door middel van kleine aanpassingen in de huidige Nederlandse wetgeving te verankeren is, en dat het ook in het belang van de werkgevers dat dit verlof wettelijk wordt geregeld?

Toelichting

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen ter zake van het lid Van Gent (GroenLinks), ingezonden 20 maart 2009 (vraagnummer 2009Z05206)

¹ Universiteit Utrecht, rapport «Arbeidsverzuim door vruchtbaarheidsbehandelingen».
² de Volkskrant, 17 maart 2009.

Antwoord

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 13 mei 2009)

1
Ja.

2
De werknemer die vanwege zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, zoals medische behandelingen, de arbeid niet kan verrichten, heeft op grond van de Wet arbeid en zorg recht op verzuimverlof. Daarbij geldt als voorwaarde dat het per verlofopname om een korte, naar billijkheid vast te stellen duur gaat. Tijdens dit verlof heeft de werknemer in beginsel recht op doorbetaling van het loon. IVF-behandelingen zijn medische behandelingen. Het uiteindelijke oordeel, over de vraag of het volgen van een IVF-behandeling valt onder de verlofmogelijkheden die de Wet

arbeid en zorg biedt, is aan de rechter.
Op grond van de CAO of een – in overeenstemming met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging vastgestelde – schriftelijke bedrijfsregeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het verlof dat met behoud van loon kan worden opgenomen. Het recht op verlof als zodanig blijft daarbij echter onaangetast. Zoals hieronder vermeld, is slechts in een enkele CAO sprake van een dergelijke limitering van het recht op doorbetaling van het loon bij verlof voor medische behandelingen.

In geval van een groot aantal verlofopnamen in een bepaalde periode kan van de werknemer worden verwacht dat deze op grond van het in het arbeidsrecht neergelegde beginsel van goed werknemerschap zichzelf de vraag stelt of in redelijkheid van de werkgever kan worden verwacht dat deze al deze verlofopnamen toekent, al dan niet met doorbetaling van het loon. Aangenomen mag worden dat werkgever en werknemer in een dergelijke situatie doorgaans tot passende afspraken komen. Voor de volledigheid zij er overigens op gewezen dat op eventueel ziekteverzuim als gevolg van het hebben ondergaan van vruchtbaarheidsbehandelingen het regime van loondoorbetaling bij ziekte van toepassing is.

3
De onmogelijkheid om met de werkgever passende afspraken te maken over de gelegenheid om een IVF-behandeling te ondergaan, kan een extra emotionele belasting met zich brengen. Zoals in het antwoord op vraag 2 vermeld, biedt de Wet arbeid en zorg de mogelijkheid om – binnen het daar geschetste kader – voor medische behandelingen verlof te vragen. Uit de beginselen van goed werknemerschap en goed werkgeverschap volgt dat beide partijen hierover tot passende afspraken komen, met inbegrip van het aspect van de loondoorbetaling. Tot hoever het verlofrecht strekt is in laatste instantie aan de rechter.

4
Indien daaraan behoefte bestaat kunnen werkgevers en werknemers nadere regelingen treffen voor de mate waarin artsbezoek met behoud

van loon kan plaatsvinden. In ongeveer de helft van de 115 grootste CAO's heeft dat plaatsgevonden. Deze houden doorgaans in dat voor artsbezoek betaald verlof wordt verleend voor zover het noodzakelijk is dat dit onder werktijd plaatsvindt, deels aangevuld met een normering van de omvang van de afzonderlijke verlofopname dat met behoud van loondoorbetaling kan worden opgenomen. Slechts in een enkele CAO is een beperking aangebracht in het aantal malen dat betaald verlof kan worden opgenomen.

5
Zoals uit het antwoord op vraag 2 blijkt, bevat de Wet arbeid en zorg een algemene regeling voor de opname van verlof, die ook van toepassing is op het ondergaan van medische behandelingen. Vruchtbaarheidsbehandelingen zijn medische behandelingen. Daarbij kan zich de situatie voordoen dat het verlof mogelijk niet in alle gevallen volledig met behoud van loon kan worden opgenomen. Daaruit kan niet worden afgeleid dat hierbij sprake is van een benadeling die vergelijkbaar is met ontslag of niet-verlenging van het arbeidscontract, die – volgens jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie – als ongelijke behandeling worden aangemerkt.

6 en 7
Het in België aanhangig gemaakte wetsvoorstel voorziet in een verlof voor het ondergaan van IVF-behandelingen met behoud van loon. Dit verlofrecht strekt zich niet uit tot andere vruchtbaarheidsbehandelingen dan IVF.
De Wet arbeid en zorg voorziet reeds in een recht op noodzakelijk verlof in verband met medische behandelingen. Dit verlof kan in beginsel met behoud van loon worden opgenomen.