

Aanpassing van de arbeidsduur of ouderschapsverlof?

24

Als er eenmaal kinderen zijn, kiezen veel werknemers ervoor minder te gaan werken om hun zorgtaken beter met hun werk te combineren. Dat is mogelijk door een beroep te doen op de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) of door (in eerste instantie) bijvoorbeeld voor één of twee dagen in de week ouderschapsverlof op te nemen. In deze bijdrage zal ik beide mogelijkheden met elkaar vergelijken en aangeven wat de meest in het oog springende verschillen (c.q. voor- en nadelen) zijn.

Inleiding

Juridisch kader ouderschapsverlof Op grond van art. 6:1 Wet arbeid en zorg (WAZO) heeft een werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een (of meerdere) kind(eren) recht op verlof zonder behoud van loon. Het recht geldt voor elk kind afzonderlijk. Aan het recht op ouderschapsverlof worden een drietal voorwaarden gesteld, te weten: (a) de werknemer moet minimaal één jaar in dienst zijn bij zijn werkgever;² (b) het kind waarvoor het verlof wordt opgenomen mag nog geen acht jaar oud zijn³ en (c) een werknemer dient uiterlijk twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan zijn werkgever te melden dat hij van zijn recht op ouderschapsverlof gebruik wenst te maken.⁴ Bij ouderschapsverlof blijft de bestaande arbeidsovereenkomst van de werknemer volledig van kracht. Sinds 1 januari 2009 heeft een werknemer recht op ouderschapsverlof gedurende maximaal zesentwintig maal de arbeidsduur per week. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. Voorts dient het verlof binnen een aaneengesloten periode van twaalf maanden te worden opgenomen. In overleg met de werkgever kan hier echter van worden afgeweken (art. 6:2 lid 4 WAZO). Een werkgever kan een verzoek van een werknemer om zijn verlof flexibel op te nemen (zoals neergelegd in art. 6:2 lid 4 WAZO) slechts afwijzen indien er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang (art. 6:2 lid 5 WAZO). Uit de jurisprudentie blijkt dat een rechter dit slechts in uitzonderlijke gevallen aanneemt.⁵ De werkgever zal echt moeten aantonen dat bijvoorbeeld de continuïteit van zijn bedrijf in gevaar komt of dat hij op onevenwichtig hoge kosten wordt gejaagd, die niet in verhouding staan tot

het belang van de werknemer bij het opnemen van verlof.⁶ Een voorbeeld van een (recente) uitspraak waarin de rechter het beroep van de werkgever op zwaarwegende bedrijfsbelangen aanvaardde is die van Ktr. te Amsterdam 30 november 2010.⁷ Hier speelde echter wel een rol dat de werkneemster een hoge leidinggevende functie had en dat zij verlof wilde opnemen voor veertig uur per week voor een aaneengesloten periode van zes maanden. Volgens de kantonrechter betrof het hier de meest verstrekende vorm van ouderschapsverlof waardoor het bedrijfsbelang eerder in het gedrang komt, omdat de werkgever gedurende die zes maanden helemaal geen gebruik kan maken van de arbeid van werkneemster. Bovendien, zo stelde de kantonrechter, blijkt uit de wetsgeschiedenis, dat ouderschapsverlof juist is bedoeld om deeltijdverlof mogelijk te maken, dat wil zeggen een combinatie van werk enerzijds en zorg voor het kind anderzijds.

Juridisch kader aanpassing arbeidsduur Het recht op aanpassing van de arbeidsduur is neergelegd in de WAA. Een werknemer die een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur doet moet ten tijde van het beoogde tijdstip van de aanpassing minimaal één jaar in dienst zijn van de werkgever (art. 2 lid 1 WAA).

Een werknemer dient uiterlijk vier maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing zijn verzoek schriftelijk bij de werkgever in te dienen (art. 2 lid 3 WAA). De werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaren, nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen (art. 2 lid 3 WAA). Art. 2 WAA is niet van toepassing op een werkgever met minder dan tien werknemers. De werkgever kan een verzoek van een werknemer tot aanpassing van zijn arbeidsduur afwijzen indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen inwilliging van het verzoek verzetten. Indien een werknemer besluit een verzoek in te dienen bij zijn werkgever om zijn arbeidsduur aan te passen en de werkgever dit verzoek honoreert, wordt het contract van de werknemer alsmede zijn arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid aangepast. De wijziging is, in tegenstelling tot ouderschapsverlof, in principe permanent.

Meest in het oog springende verschillen Het recht op ouderschapsverlof is een 'hard' recht. De eenzijdige rechtshandeling van de melding doet het recht op ouderschapsverlof simpelweg ontstaan, zolang de melding tijdig geschiedt en de werknemer aan de overige voorwaarden zoals eerder genoemd, voldoet. Het recht is dus, in tegenstelling tot het recht op aanpassing van de arbeidsduur, niet afhankelijk van de instemming van de werkgever. Slechts over de wijze van opnemen kan discussie ontstaan tussen werknemer en werkgever. Daarnaast geldt dat voor de werkgever

1. Mevr. mr. M.A.J.M. van Sprundel-Jansen is advocaat bij NautaDutilh N.V. te Rotterdam.
 2. Art. 6:3 WAZO.
 3. Art. 6:4 WAZO.
 4. Art. 6:5 WAZO.
 5. Zie bijv. Ktr. Hilversum 23 augustus 2010, JAR 2010/241, Ktr. Utrecht (vzr.), Ktr. Utrecht (vzr. 3 november 2009, JAR 2010/117 en Ktr. Amsterdam 18 december 2008, JAR 2009/43.

6. C. Kehrer-Bot in: *Sdu Commentaar Arbeidsrecht 2010*, art. 6:1 WAZO, p. 570 (Zie ook Ktr. Terborg 22 maart 2005, JAR 2005/107).
 7. Ktr. Amsterdam (vzr.) 30 november 2010, JAR 2011/58.

bij ouderschapsverlof een zwaardere toets wordt gehanteerd ten aanzien van het afwijken van de door de werknemer gewenste spreiding van de uren (zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang) dan bij het aanpassen van de arbeidsduur (redelijkheid en billijkheid).⁸ Ouderschapsverlof wordt in de praktijk vaak als 'opstap' gebruikt naar een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur. Indien een werknemer kan aantonen dat het opnemen van ouderschapsverlof niet tot grote problemen in de bedrijfsvoering van de werkgever heeft geleid, zal de werknemer dit argument zeker inbrengen in een eventuele procedure met betrekking tot de aanpassing van de arbeidsduur. Hierdoor staat de werkgever eigenlijk al meteen met 1-0 achter. Uit de jurisprudentie blijkt ook dat kantonrechters dit argument regelmatig in hun beslissingen laten meewegen.⁹ Het feit dat het opnemen van ouderschapsverlof niet tot grote problemen heeft geleid in de bedrijfsvoering is echter niet altijd doorslaggevend.¹⁰ Hieruit volgt dus reeds een aantal voordelen van het eerst benutten van een beroep op ouderschapsverlof ten opzichte van de mogelijkheid direct een beroep te doen op de WAA. Hierna zal ik puntsgewijs nog een aantal verschillen toelichten.

Ontslag

Met name bij ontslag kan het feit dat de werknemer gedeeltelijk ouderschapsverlof heeft opgenomen in plaats van zijn arbeidsduur aan te passen gunstig voor de werknemer uitpakken. In 2009 heeft het Hof van Justitie in de zaak *Meerts*¹¹ namelijk geoordeeld dat de vergoeding bij ontslag van een voltijds-werknemer tijdens diens deeltijd-ouderschapsverlof moet worden berekend op basis van zijn voltijdse loon en niet op basis van zijn verminderde loon tijdens het ouderschapsverlof. Het betrof hier een werkneemster die sedert 1992 voltijds in dienst was bij haar werkgever. Sinds 18 november 2002 werkte de werkneemster in deeltijd in het kader van ouderschapsverlof. Haar verlof zou op 17 mei 2003 eindigen. Op 8 mei 2003 werd werkneemster met onmiddellijke ingang ontslagen, met betaling van een ontslagvergoeding die was berekend op grond van haar deeltijdloon. De werkneemster stelde zich echter op het standpunt dat de ontslagvergoeding berekend diende te worden op basis van het voltijdse loon dat zij zou hebben ontvangen als zij geen ouderschapsverlof had opgenomen. Het Belgische Hof van Cassatie legde de kwestie vervolgens

voor aan het Hof van Justitie. Het Hof van Justitie oordeelde in deze zaak dat:

"clausule 2 punten 6 en 7, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof aldus moet worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staat dat, wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst van een voor onbepaalde tijd voltijds in dienst genomen werknemer tijdens diens deeltijds ouderschapsverlof zonder dringende reden of zonder inachtneming van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn eenzijdig beëindigt, de aan de werknemer te betalen vergoeding wordt bepaald op basis van het verminderde loon dat hij ontvangt op het tijdstip van ontslag".

Een andere uitleg zou, zo stelt het Hof, werknemers ervan kunnen weerhouden ouderschapsverlof op te nemen en zou de werkgever ertoe kunnen aanzetten eerder werknemers met ouderschapsverlof te ontslaan dan andere werknemers. Dit arrest heeft tot gevolg dat een eventuele ontbindingsvergoeding dient te worden berekend op basis van het voltijdse loon waar de werknemer vóór zijn ouderschapsverlof recht op had. Dit in tegenstelling tot een werknemer die deeltijd is gaan werken wiens ontbindingsvergoeding zal worden berekend op grond van het evenredige aangepaste loon. Het komt mij voor dat het opnemen van (deeltijd) onbetaald ouderschapsverlof wel een rol zal spelen bij het bepalen van de hoogte van de schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag. De rechter moet volgens recente rechtspraak van de Hoge Raad immers de schade begroten die de werknemer lijdt als gevolg van het kennelijk onredelijk ontslag. Daartoe zal hij mijns inziens ook rekening moeten houden met het feit dat de werknemer als gevolg van zijn deeltijd ouderschapsverlof tijdelijk minder inkomen geniet. Uiteraard zal het effect op de uiteindelijke hoogte van de schadevergoeding gering zijn.

Werkeloosheidswet (WW)

De vraag die vervolgens rijst is of het opnemen van (deeltijd) ouderschapsverlof consequenties heeft voor de duur en/of de hoogte van een eventuele WW-uitkering die een werknemer zal aanvragen als gevolg van zijn ontslag. Uit art. 4 lid 1 van het Besluit Dagloonregels Werknemersverzekeringen blijkt dat het opnemen van ouderschapsverlof geen verlagend effect heeft op het dagloon omdat de perioden van onbetaald verlof buiten beschouwing worden gelaten bij het bepalen van het dagloon. Het opnemen van ouderschapsverlof heeft derhalve geen nadelig effect op de hoogte van een eventuele WW-uitkering. Dit in tegenstelling tot het aanpassen van de arbeidsduur, wat wel een verlagend effect heeft op het bij de berekening van de uitkering te hanteren dagloon. Volledigheidshalve merk ik op dat het opnemen van ouderschapsverlof evenmin effect heeft op de duur van de uitkering daar bij het bepalen van de referteperiode, zoals neergelegd in art. 17 WW, de weken waarin de werknemer wegens onbetaald verlof geen arbeid heeft verricht, tot een

8. Ktr. Alphen aan den Rijn 18 maart 2003, *JAR* 2003/111 en Ktr. Terborg 22 maart 2005, *JAR* 2005/107.
9. Zie de brief van de staatssecretaris van 20 september 1999 aan de Tweede Kamer, *Kamerstukken II* 1998/99, 26 358, nr. 25 en bijv. Ktr. Amsterdam 20 november 2002, *JAR* 2002/281, Rb. Den Bosch 7 januari 2003, *TAR* 2003/64, Ktr. Delft 15 januari 2004, *JAR* 2004/226 en Ktr. Gouda 21 februari 2008, *JAR* 2008/173. Zie ook C.J. Herman de Groot in: *Sdu Commentaar Arbeidsrecht* 2010, art. 1 WAA, p. 591.
10. Ktr. Opsterland 4 februari 2003, *JAR* 2003/60, Ktr. Haarlem 11 juli 2005, *JAR* 2005/182, Ktr. Wageningen 22 mei 2002, *JAR* 2002/140, Ktr. Nijmegen 1 september 2006, *JAR* 2006/277 en Ktr. Heerenveen 1 juni 2006, *JAR* 2006/148.
11. HvJ EG 22 oktober 2009, *JAR* 2010/53.

maximum van 78 weken, niet meetellen voor de vaststelling van het in art. 17 WW bedoelde aantal van 36 weken (art. 17a WW). Voor de werknemer die tijdens ouderschapsverlof nog wel een aantal uur in de week blijft werken, is dit laatste minder relevant daar hij al die tijd wel is blijven werken en de weken dus gewoon meetellen voor de wekeis. Ditzelfde geldt voor de werknemer die deeltijd werkt. Ook bij het bepalen van het (relevante) arbeidsurenverlies teneinde vast te stellen of de werknemer werkloos is in de zin van de WW, worden de weken waarin onbetaald (voltijd of deeltijd) verlof is opgenomen tot een maximum van 78 kalenderweken buiten beschouwing gelaten tenzij het gunstiger is voor de werknemer om die weken wel mee te tellen (art. 16 lid 2 WW).

Ziekte

Uit de parlementaire geschiedenis¹² blijkt dat een opschorting van het ouderschapsverlof tijdens ziekte niet wenselijk werd geacht, omdat dit de wettelijke regeling complexer zou maken en opschorting zou kunnen leiden tot bedrijfsorganisatorische problemen. Indien een werknemer tijdens zijn verlof dus ziek wordt, brengt dit niet met zich dat het ouderschapsverlof automatisch wordt opgeschort. De regeling heeft als uitgangspunt dat een werknemer is gebonden aan een op grond van art. 6:5 lid 1 WAZO gedane melding.¹³ De werkgever zal dan ook op grond van art. 7:629 BW het loon van de werknemer moeten doorbetalen voor de omvang van de uren dat de werknemer werkzaamheden verricht. Voor het verlofdeel bestaat dus geen recht op loon (door)betaling nu het niet verrichten van de bedongen arbeid op dat moment niet wordt veroorzaakt door de ziekte van de werknemer maar is gelegen in het feit dat de werknemer ouderschapsverlof geniet. Dit laat echter onverlet dat als de werknemer, na het einde van het verlof, nog steeds ziek is, de loon(door)betalingsverplichting weer wordt uitgebreid tot de volledige omvang van het voormalig loon. Daarnaast heeft de zieke werknemer altijd de mogelijkheid de werkgever te verzoeken het verlof in verband met ziekte op te schorten/niet voort te zetten (art. 6:6 WAZO). Een werkgever kan een dergelijk verzoek alleen afwijzen indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. Honorering van het verzoek van een werknemer om het verlof niet langer voort te zetten zal eveneens tot gevolg hebben dat de loonaanspraken krachtens art. 7:629 BW weer worden uitgebreid. Deze mogelijkheid bestaat niet wanneer een werknemer in deeltijd werkt. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat een verzoek door een zieke werknemer om vermeerdering van de arbeidsuren misbruik van bevoegdheid zou opleveren. Een dergelijk verzoek zou alleen om die reden al mogen worden afgewezen.¹⁴ Voor de WIA-uitkering geldt hetzelfde als voor de WW-uitkering. Ook in dit geval heeft het verlof geen verlagend ef-

fect op de duur en/of de hoogte van een eventuele uitkering.

Bevallings-/Zwangerschapsverlof

Zoals ik hiervoor al aangaf is een werknemer die eenmaal heeft gemeld dat hij verlof wil opnemen, aan deze melding gebonden.¹⁵ Dit laatste geldt echter niet indien een werknemer het verlof niet kan opnemen of voortzetten vanwege samenloop met zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof. In 2005 wees het Hof van Justitie een arrest waaruit blijkt dat indien tijdens het ouderschapsverlof een recht op zwangerschapsverlof ontstaat, het recht op ouderschapsverlof niet vervalt, maar wordt opgeschort.¹⁶ Ten gevolge van dit arrest is een aantal artikelen in de WAZO, waaronder art. 6:6, met ingang van 1 januari 2008 aangepast.¹⁷ Op grond van art. 6:6 lid 1 WAZO heeft de werkneemster bij samenloop van het ouderschapsverlof met zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof een ongeclausuleerd recht om het ouderschapsverlof niet op te nemen of te onderbreken.¹⁸ Dit heeft in de praktijk tot gevolg dat een werkneemster die in de periode dat zij in deeltijd ouderschapsverlof geniet wederom zwanger wordt, tijdens haar zwangerschaps/bevallingsverlof weer recht heeft op 100% van haar loon en alle daaraan gerelateerde arbeidsvoorwaarden. Dit laatste is niet het geval als de werkneemster in deeltijd werkt.

Arbeidsvoorwaarden

Op 18 juni 2009 hebben de Europese Sociale Partners een nieuwe raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof gesloten (hierna te noemen: de Raamovereenkomst). Uit clause 2 punt 6 van de Raamovereenkomst blijkt dat de op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording ongewijzigd behouden blijven tot het einde van het ouderschapsverlof.¹⁹ In de zaak *Gómez*²⁰ verduidelijkte het Hof van Justitie dat de Raamovereenkomst niet ziet op de uit de arbeidsverhouding voortvloeiende rechten en plichten gedurende het ouderschapsverlof. Deze worden vastgesteld door de lidstaten en/of sociale partners (clause 2 punt 7 van de Raamovereenkomst). Hieruit valt dus af te leiden dat de Raamovereenkomst zich er niet tegen verzet dat emolumenten tijdens het verlof naar evenredigheid worden aangepast. Het niet toekennen van een kerstgratificatie aan een werk-

12. *Kamerstukken II 1988/89*, 20 528 nr. 5, p. 14.

13. *Kamerstukken II 2000/01*, 27 207, nr. 5, p. 73.

14. *Kamerstukken II 1998/1999*, nr. 5, p. 29; *Kamerstukken I 1999/2000*, 26 358, nr. 52c, p. 10.

15. Dit volgt uit de MvT *Kamerstukken II 1987/88*, 20 528, nr. 3, p. 12 en art. 6:6 WAZO.

16. HvJ EG 14 april 2005, *JAR 2005/102*.

17. Wet van 29 november 2007, houdende wijziging van een aantal wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzameling SZW-wetgeving 2008) *Stb.* 2007, 551, zie ook C. Kehrer-Bot, *Sdu Commentaar Arbeidsrecht 2010*, art. 6:1 WAZO, p. 566.

18. *Kamerstukken II 2007/08*, 31 229, nr. 3 p. 4.

19. Voorstel voor een richtlijn tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG COM (2009) 410 (*Kamerstuk 32 024*).

20. HvJ EG 16 juli 2009, *JAR 2009/235*.

neemster die ouderschapsverlof genoot werd door het Hof van Justitie dan ook acceptabel geacht daar de gratificatie op de datum van ingang van het ouderschapsverlof geen verworven recht of recht in wording was, aangezien zij vrijwillig werd betaald na de aanvang van dit verlof.²¹ Wat de arbeidsvoorwaarden betreft maakt het dus in beginsel geen verschil of een werknemer in deeltijd ouderschapsverlof opneemt of om aanpassing van de arbeidsduur verzoekt. Overigens blijkt uit recent onderzoek dat in de praktijk werkgevers veelal het loon geheel of gedeeltelijk doorbetalen tijdens ouderschapsverlof.²² Het voordeel ten opzichte van aanpassing van de arbeidsduur is dan uiteraard evident. In 2009 werd in totaal ruim de helft van de werknemers met ouderschapsverlof geheel of gedeeltelijk doorbetaald. Dit komt neer op 43 000 werknemers. Wel dient opgemerkt te worden dat werknemers bij de overheid en in de zorg hun ouderschapsverlof veel vaker doorbetaald krijgen dan werknemers in de marktsector. Slechts een kwart van de werknemers in de marktsector krijgt gedurende het ouderschapsverlof geheel of gedeeltelijk zijn loon doorbetaald. In de overheids- en zorgsector worden vier op de vijf werknemers tijdens ouderschapsverlof doorbetaald.

Fiscaal

Het opnemen van ouderschapsverlof kan ook een fiscaal voordeel opleveren. Een werknemer die (gedeeltelijk) onbetaald ouderschapsverlof opneemt heeft tevens recht op een aanvullende heffingskorting, de zogenoemde ouderschapsverlofkorting.²³ De ouderschapsverlofkorting is bedoeld om de terugval in inkomen als gevolg van het opnemen van (deeltijd) ouderschapsverlof te beperken. De ouderschapsverlofkorting is dan ook gemaximeerd op het verschil in het belastbare loon ten opzichte van het voorafgaande kalenderjaar. Per opgenomen uur ouderschapsverlof heeft een werknemer recht op € 4,11 netto (2011). Dit levert een werknemer in totaal bijna € 4.275 netto op (ervan uitgaande dat hij zijn volledige recht op ouderschapsverlof gebruikt). Indien het ouderschapsverlof over meerdere jaren wordt gespreid dan geldt als jaar van vergelijking het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het ouderschapsverlof begon.²⁴

Pensioen

Het opnemen van ouderschapsverlof kan, evenals het aanpassen van de arbeidsduur, gevolgen hebben voor het aanvullend pensioen daar in de meeste pensioenregelingen de hoogte van de pensioenaanspraken wordt bepaald door het salaris en de diensttijd. Uit de eerdergenoemde zaak *Gómez* kan worden afgeleid dat clause 2, punten 6 en 8, van de Raamovereenkomst zich er niet tegen verzet dat bij de berekening van het pensioen van een werknemer rekening

wordt gehouden met het feit dat deze laatste een tijdvak van deeltijds ouderschapsverlof heeft genoten waarin hij bijdragen heeft betaald en rechten op pensioen heeft verworven naar evenredigheid van het ontvangen loon. De wetgever merkt echter terecht op dat het effect van het opnemen van (ouderschaps)verlof in het algemeen relatief gering is op de uiteindelijk te bereiken aanspraak op ouderdomspensioen.²⁵ Indien de werkgever wel geheel of gedeeltelijk het loon doorbetaalt tijdens het ouderschapsverlof, wat in de praktijk veelal gebeurt, zal hij naar verwachting ook pensioenpremies inhouden op deze betaling, zo meent ook de wetgever.²⁶ Zelfs in het geval geen loon wordt doorbetaald door de werkgever blijkt in de praktijk dat de werknemer veelal op vrijwillige basis zelf pensioenpremies kan afdragen, middels afspraken in het pensioenreglement, in de cao of tussen werkgevers en individuele werknemers.²⁷ Het behoud van volledige pensioenopbouw levert ook een voordeel op ten opzichte van het aanpassen van de arbeidsduur. In het laatste geval zal het pensioen meestal worden opgebouwd over het naar evenredigheid aangepaste salaris.

Conclusie

De positie van de werknemer die ouderschapsverlof opneemt verschilt op een aantal punten van de positie van de werknemer die een beroep doet op de WAA. Die verschillen zie je vooral bij ontslag, ziekte en verlof in verband met zwangerschap. Gelet op al die verschillen zal de calculerende werknemer naar te verwachten valt, eerst gebruik maken van de mogelijkheid van ouderschapsverlof om vervolgens pas de arbeidsduur permanent aan te passen.

21. HvJ EG 21 oktober 1999, *JAR* 1999/278, r.o. 32.

22. statline.cbs.nl, zie ook opmaatarbeidsrecht.sdu.nl.

23. Art. 8.14b Wet IB 2001, art. 44c en 44d Uitvoeringsregeling IB 2001.

24. Art. 44c lid 2 Uitvoeringsregeling IB 2001.

25. *Kamerstukken II* 1997/98, 25 618, nr. 3, p. 16.

26. *Kamerstukken I* 2001/02, 27 207, nr. 8, p. 22.

27. *Kamerstukken I* 2001/02, 27 207, nr. 8, p. 22.