

Reactie FME internetconsulatie Verlofwet

Zoetermeer, 5 augustus 2026

FME ondersteunt de vereenvoudiging van het verlofstelsel en de gekozen structuur van de Verlofwet. Om de doelstelling van een eenvoudiger en beter uitvoerbaar verlofstelsel daadwerkelijk te realiseren, is het noodzakelijk:

1. te voorkomen dat de loonvervangende betaling leidt tot extra financiële risico's en administratieve lasten voor werkgevers;
2. daadwerkelijk te zorgen voor een evenwichtige verdeling van verantwoordelijkheden en kosten tussen overheid, werkgevers en werknemers;
3. binnen de Verlofwet expliciet ruimte te creëren voor sectorale afspraken en verlofsparen, zodat cao-partijen nieuwe verlofbehoeften via maatwerk kunnen invullen.

Inleiding

FME ondersteunt de doelstelling van het wetsvoorstel: een eenvoudiger, overzichtelijker en beter uitvoerbaar verlofstelsel. De indeling in drie pijlers en het harmoniseren van voorwaarden en procedures dragen bij aan een begrijpelijker stelsel voor zowel werkgevers als werknemers. Deze lijn sluit aan bij eerdere aanbevelingen van de [SER](#) om het verlofstelsel te vereenvoudigen en te bundelen.

Tegelijkertijd ziet FME op drie punten aanleiding voor aanpassing of nadere uitwerking van het voorstel.

1. Voorkom dat de loonvervangende betaling leidt tot nieuwe uitvoeringslasten

FME heeft zorgen over de voorgestelde verplichting voor werkgevers om werknemers een loonvervangende betaling te verstrekken tijdens verlofperioden waarvoor recht bestaat op een uitkering. FME begrijpt het doel daarvan: voorkomen dat werknemers tijdelijk zonder inkomen zitten. De gekozen oplossing legt echter extra administratieve en financiële verantwoordelijkheden bij werkgevers.

Werkgevers kunnen hierdoor te maken krijgen met voorfinanciering, onzekerheid over de juiste hoogte van de uitkering, correcties achteraf en extra druk op salarisadministratie en HR-processen, terwijl zij geen invloed hebben op de vaststelling, hoogte en timing van de onderliggende UWV-uitkering. Daarmee bestaat het risico dat een wetsvoorstel dat beoogt te vereenvoudigen in de praktijk juist nieuwe complexiteit creëert. Dat sommige grote werkgevers al op deze wijze werken, betekent bovendien niet dat deze systematiek voor alle werkgevers zonder meer uitvoerbaar is. Vooral kleinere werkgevers kunnen hierdoor onevenredig worden geraakt.

De voorgestelde loonvervangende betaling sluit bovendien niet altijd aan bij de praktijk. Verlof wordt regelmatig flexibel opgenomen, bijvoorbeeld per dagdeel, enkele uren per week of in wisselende patronen of over een jaargrens heen. Ook variabele beloning en samenloop met ziekte kunnen de berekening en verwerking compliceren. Juist in dergelijke situaties kan het lastig zijn de loonvervangende betaling op een correcte en uitvoerbare wijze te verwerken binnen bestaande salaris- en HR-systemen.

De Verlofwet moet waarborgen dat werkgevers niet worden geconfronteerd met voorfinanciering of financiële risico's als gevolg van onjuiste of vertraagde besluitvorming en latere correcties van UWV-uitkeringen. Daarvoor zijn duidelijke regels nodig over het moment waarop de betalingsplicht ontstaat, de verantwoordelijkheidsverdeling tussen werknemer, werkgever en UWV en de mogelijkheden voor correctie en verrekening achteraf. Ook moeten werkgevers tijdig beschikken over eenduidige informatie over het recht op en de hoogte van de uitkering. UWV-processen en salarisadministraties moeten technisch goed op elkaar aansluiten, zodat de loonvervangende betaling in de praktijk uitvoerbaar blijft. Een voorbeeld hiervan is dat UWV betaalspecificaties beschikbaar stelt in een uniform en digitaal verwerkbaar formaat, zodat werkgevers deze rechtstreeks in hun administratie kunnen verwerken.

2. Zorg voor een evenwichtige verdeling van verantwoordelijkheden en kosten

Verlofregelingen dienen niet alleen individuele belangen, maar dragen ook bij aan maatschappelijke doelen, zoals arbeidsparticipatie, de combinatie van werk en zorg en duurzame inzetbaarheid. Daarom is eerder, onder andere door de SER, gewezen op het belang van een grotere en herkenbare publieke bijdrage aan verlofregelingen.

FME constateert dat de Verlofwet de structuur van het verlofstelsel vereenvoudigt, maar de verdeling van verantwoordelijkheden en lasten nauwelijks heroverweegt. De introductie van de loonvervangende betaling legt juist extra uitvoeringsverantwoordelijkheden bij werkgevers.

FME is van mening dat de Verlofwet alsnog invulling moet geven aan een evenwichtiger verdeling van verantwoordelijkheden en kosten bij verlofregelingen. Het wetsvoorstel vereenvoudigt de structuur van het verlofstelsel, maar laat de onderliggende disbalans in de financiering en uitvoering van verlofregelingen grotendeels bestaan. Daardoor blijven maatschappelijke doelstellingen in belangrijke mate via werkgevers gefaciliteerd.

3. Stimuleer maatwerk via sectorale afspraken en verlofsparen

Werkgevers, werknemers en overheid staan regelmatig voor de vraag hoe nieuwe verlofbehoeften, zoals mantelzorg, rouw of andere persoonlijke omstandigheden, ondersteund kunnen worden. FME vindt het belangrijk te voorkomen dat voor iedere nieuwe behoefte een afzonderlijke wettelijke verlofregeling wordt gecreëerd. De behoefte aan verlof verschilt sterk per sector, onderneming en werknemer. Maatwerk is daarom vaak effectiever dan generieke wetgeving.

FME is van mening dat cao-partijen en sectoren een grotere rol moeten kunnen spelen bij het ontwikkelen van oplossingen voor nieuwe verlofbehoeften. In de Metalektro bestaan al afspraken over verlofsparen, waarmee werknemers meer regie krijgen over hun verlof en ruimte voor maatwerk ontstaat binnen de sector. Deze afspraken laten zien dat cao-partijen in staat zijn om oplossingen te ontwikkelen die aansluiten bij de praktijk van werkgevers en werknemers.

FME constateert dat de Verlofwet wel ruimte biedt om in de toekomst nieuwe wettelijke verlofrechten aan het stelsel toe te voegen maar geen vergelijkbare route bevat voor sectorale oplossingen. Daarmee blijft een belangrijke mogelijkheid voor maatwerk onbenut. Wij pleiten er daarom voor dat de Verlofwet expliciet ruimte biedt voor sectorale afspraken en verlofsparen. Cao-partijen moeten nieuwe verlofbehoeften waar mogelijk via maatwerk kunnen invullen, passend bij de praktijk van werkgevers en werknemers binnen de sector, in plaats van via steeds nieuwe wettelijke verlofregelingen.

Contact

Voor een nadere toelichting kan contact worden opgenomen met Diana Eleveld, beleidsadviseur cao en arbeidsmarkt bij FME, via diana.eleveld@fme.nl.

FME is de ondernemersorganisatie voor de technologische industrie en vertegenwoordigt ruim 2.100 leden die actief zijn in de sectoren metaal, elektronica, elektrotechniek en kunststof. Er werken bij onze leden 230.000 medewerkers.