

De mogelijkheden tot het opnemen van palliatief verlof en rouwverlof naar huidig Nederlands recht

ArbeidsRecht 2019/4

In dit artikel wordt nader ingegaan op de huidige mogelijkheden om op grond van het Nederlands recht palliatief verlof en rouwverlof op te nemen. Ook wordt kort aandacht besteed aan de eerdergenoemde ontwikkelingen in buurlanden. In België zijn de mogelijkheden om verlof op te nemen met het oog op stervensbegeleiding onlangs aanzienlijk verruimd.² Ook in het Verenigd Koninkrijk zijn voorstellen gedaan die werknemers meer ruimte geven om verlof op te nemen bij het overlijden van een naaste.³ In Duitsland hebben mantelzorgers de mogelijkheid om de werktijd te verminderen. Nederlandse werknemers hebben een aantal wettelijke mogelijkheden om flexibel te werken.⁴ Een aantal Nederlandse werkgevers heeft in cao's⁵ of andere regelingen⁶ bij het overlijden van naasten ruimere verlofmogelijkheden geboden.

1. Het palliatief verlof in Nederland

Palliatief verlof is een vorm van loopbaanonderbreking en biedt de werknemer de mogelijkheid om werkzaamheden tijdelijk te staken of te verminderen.

Hierbij kunnen de volgende twee verloffasen worden onderscheiden:

1. het opnemen van (zorg)verlof ten behoeve van de *stervensbegeleiding* in de terminale fase van een zieke naaste (paragraaf 1.1 en 1.2);
2. het opnemen van (rouw)verlof in verband met het *verwerken* van het overlijden van een naaste (paragraaf 1.3).

De overheid wenst de stijging van de kosten van langdurige zorg een halt toe te roepen, o.a. door het vervangen van professionele zorg door informele (mantel)zorg.⁷ Anderzijds wordt een hogere participatie op de arbeidsmarkt van voornamelijk vrouwen wenselijk geacht. Dit kan problemen meebrengen voor werkende mantelzorgers.⁸ Het is de vraag of een juiste balans kan worden bereikt zonder bindende regelgeving.⁹

1.1 Mogelijkheden om flexibel te werken

Op basis van de Wet flexibel werken¹⁰ heeft de werknemer het recht om de werkgever om een aanpassing van arbeidshuren, werktijden en werkplek te verzoeken. De werkgever kan dit verzoek om aanpassing slechts afwijzen indien er een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang is. De werknemer is in beginsel vrij in de bepaling van de gewenste omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week, maar

1 Anita A. de Jong is advocaat arbeidsrecht en partner bij Hogan Lovells International LLP te Amsterdam (anita.dejong@hoganlovells.com). Met dank aan werkstudenten Yahia Alshuhairi en Daan Koenrades voor hun juridische ondersteuning bij de totstandkoming van dit artikel. Een eerdere, beknoptere versie van dit artikel is gepubliceerd in Magna Charta magazine jaargang 4, juni 2018, nr. 83, pagina's 40 t/m 47.

2 Op grond van artikel 100bis van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, had de werknemer naar Belgisch recht vóór wetswijziging reeds aanspraak op palliatief verlof van één maand, welke periode eenmaal met een maand kon worden verlengd. Sinds 1 februari 2017 kan deze periode twee keer met één maand worden verlengd, zodat het totaal op drie maanden palliatief verlof komt.

3 Werknemers in het Verenigd Koninkrijk hebben op grond van artikel 57(A) van de Employment Rights Act 1996 recht op palliatief verlof gedurende een 'redelijke termijn'. Eind 2017 werd het wetsvoorstel Parental Bereavement Bill ingediend bij het parlement, dat beoogt een (betaald) palliatief verlof van in totaal twee weken toe te kennen aan werknemers van een ernstig ziek minderjarig kind.

4 Wet Flexibel Werken, 1 januari 2016, geraadpleegd op 29 oktober 2018, <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01>; zie paragraaf 1.1 van dit artikel. Wet Arbeid en Zorg, 16 november 2001, geraadpleegd op 29 oktober 2018, <https://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2018-04-01>, in het bijzonder hoofdstuk 4.1 en 5; zie ook de paragrafen 1.2, 1.3, 1.4 van dit artikel.

5 Zie ter illustratie artikel 8:19 CAO Gehandicaptenzorg 2017-2019, artikel 31 CAO Afbouw 2015-2017 en Bijlage 11, artikel 11.2 CAO Huisartsenzorg 2017-2019.

6 Bijvoorbeeld door internationaal opererende bedrijven in een zogenaamde "bereavement leave policy".

7 Wetsvoorstel wijziging van de Jeugdwet en Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 en de Zorgverzekeringswet in verband met het handhaven van de mogelijkheid om gemeenten in uitzonderingsgevallen tot samenwerking te verplichten in verband met het verlof, 20 december 2017.

8 Twee procent van de werkende mantelzorgers heeft zich wel eens ziek gemeld om de zorgtaak te kunnen uitvoeren. Zie Sociaal Cultureel Planbureau (2015) *Informele hulp, wie doet er wat?*, 26 november 2015, geraadpleegd op 8 oktober 2018, op www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Informele_hulp_wie_doet_er_wat. Zie ook Landelijk Expertise Centrum Sterven, *Position paper Pleidooi aandacht voor sterven middels palliatief verlof*, april 2018, laatst geraadpleegd op 29 oktober 2018 op, www.landelijkexpertisecentrumsterven.nl/palliatief-verlof/.

9 In andere Europese landen bestaan reeds mogelijkheden om betaald palliatief verlof op te nemen. In Denemarken bestaat een recht op doorbetaling van het loon gelijk aan 1,5 keer de (lagere) doorbetaling van loon in geval van ziekte voor werknemers die een persoon in de terminale fase begeleiden. Dit is in beginsel voor onbepaalde tijd, maar in de praktijk betreft dit veelal een periode tussen de 2-6 maanden. In Frankrijk kunnen werknemers maximaal drie maanden palliatief verlof opnemen, met een eventuele verlenging van drie maanden en zij ontvangen een vast bedrag van € 55,21 per dag bij een full time dienstverband gedurende maximaal 21 werkdagen. In Oostenrijk kunnen werknemers drie maanden palliatief verlof opnemen, met een eventuele verlenging van drie maanden en zij hebben ook recht op financiële compensatie: *Pflegekarenzgeld* (55% van het netto daginkomen), met dien verstande dat in gevallen waarin de werknemer een erg laag inkomen overhoudt nog een toeslag wordt uitbetaald, de *Familienhospizkarenz-Zuschuss*. (bron: European Association for Palliative Care, geraadpleegd op 29 oktober 2018, www.eapcnet.eu/home).

10 Wet Flexibel Werken, 1 januari 2016, geraadpleegd op 29 oktober 2018, <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01>. Tot eind 2015 was de Wet Aanpassing Arbeidsduur van toepassing, deze wet gaf ook mogelijkheden tot flexibel werken. In de Wet Flexibel Werken zijn deze mogelijkheden verruimd en wordt onder voorwaarden voorzien in mogelijkheden tot aanpassing van de werktijden, de arbeidsplaats en de arbeidsduur.

zal hierbij wel rekening moeten houden met de bedrijfs- of dienstbelangen van de werkgever.¹¹

Uit de rechtspraak volgt dat zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet snel worden aangenomen.¹² Er zal een opbouwende discussie moeten worden gevoerd, waarbij de werkgever rekening moet houden met de wensen van de werknemer, die echter worden begrensd door bedrijfsbelangen. In concreto zullen de feiten en wederzijdse belangen moeten worden afgewogen. Bij sommige functies kan het (vrijwel) onmogelijk zijn om flexibel te werken.

De mantelzorger heeft ook de mogelijkheid een verzoek in te dienen voor aanpassing van de gewenste arbeidsplaats, zodat de werknemer bijvoorbeeld thuis of elders kan werken. Ook kan de werknemer om een spreiding van arbeidsuren verzoeken, zodat deze op de voor hem/haar meest gunstige tijdstippen de benodigde mantelzorg kan verlenen.

1.2 Kortdurend zorgverlof

Op grond van artikel 5:1 uit de Wet arbeid en zorg (hierna: "WAZO") heeft de werknemer recht op betaald verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van een in het tweede lid van dat artikel genoemde persoon. Deze zogenaamde 'kring van zorgbehoevenden' was aanvankelijk beperkt tot de echtgenoot, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer samenwoont en een inwonend (pleeg)kind.

In 2014 is deze kring uitgebreid.¹³ Ook een uitwonend kind, een bloedverwant in de tweede graad (grootouders, kleinkinderen, (half)broers en zussen), een persoon die deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer en de persoon met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, behoren nu tot deze kring van zorgbehoevenden.¹⁴ De laatste groep zorgbehoevenden is onbepaald. Uit de wetsgeschiedenis kan worden afgeleid dat het hierbij moet gaan om een bestaande sociale relatie tussen de werknemer en de zorgbehoevende. Het verlofrecht is niet bedoeld voor zorg die in het kader van vrijwilligerswerk wordt verleend.¹⁵

De woorden 'noodzakelijke verzorging' hebben niet alleen betrekking op de noodzaak tot verzorging van de zorgbehoevende, maar ook op de noodzaak dat juist deze werknemer de verzorging op zich neemt. Als de verzorging ook door een ander kan worden gedaan, zal de werknemer dus geen aanspraak kunnen maken op kortdurend zorgverlof.

Gedurende het kortdurend verlof hebben werknemers recht op minstens 70% van het laatstverdiende loon,¹⁶ zij het dat wettelijk niet meer hoeft te worden doorbetaald dan het maximum dagloon.¹⁷ Per 1 januari 2018 bedraagt het maximum dagloon € 209,26 bruto per dag, oftewel € 4.551,40 bruto per maand.

Op grond van artikel 5:3 WAZO is de werknemer in beginsel verplicht om vooraf de wens tot het opnemen van kortdurend zorgverlof, onder opgave van redenen, aan de werkgever te melden. De werknemer moet daarbij zo spoedig mogelijk melding maken van de omvang en de (te verwachten) duur van het verlof. Indien het voor de werknemer niet mogelijk is dit vooraf te melden, moet de werknemer het opnemen van het kortdurend verlof in ieder geval zo spoedig mogelijk aan de werkgever melden. Deze melding is wettelijk niet aan een bepaalde vorm gebonden. In beginsel moet de werkgever hierbij uitgaan van de juistheid van de door de werknemer verstrekte inlichtingen. De werkgever kan op grond van artikel 5:5 WAZO achteraf nog wel aanvullende informatie van de werknemer vragen.

Kortdurend zorgverlof kan slechts in uitzonderlijke gevallen worden geweigerd of voortijdig worden beëindigd (zie artikel 5:4 lid 2 WAZO) en wel alleen als het belang van de werknemer bij dit verlof naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang van de werkgever. Bij zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang gaat het volgens de wetgever om 'situaties waarbij de afwezigheid van de werknemer niet via de normale bedrijfsvoering en inzet van het overige personeel of anderszins kan worden opgevangen en dit ernstige consequenties heeft. Het staat de werkgever met andere woorden niet vrij om bij deze afweging andere elementen te betrekken (...)'.¹⁸

Het verlof bedraagt per periode van twaalf maanden ten hoogste tweemaal de gebruikelijke arbeidsduur per week. Als de werknemer op fulltime basis (40 uur per week) werkt, heeft hij dus recht op maximaal tien dagen kortdurend zorgverlof per jaar. Wanneer de wekelijkse arbeidsduur niet contractueel is vastgesteld, wordt van de gemiddelde arbeidsduur per week uitgegaan. Er moet steeds per periode van twaalf aaneengesloten maanden worden bezien of het maximum aantal verlofdagen is bereikt. De werknemer kan vanaf indiensttreding het maximale aantal verlofdagen op-

11 Een verlaging van de arbeidstijd naar nul uren lijkt niet redelijk, een verlaging van 10 tot 15 uur ligt meer voor de hand, maar veel hangt af van de omstandigheden van het geval en de aard van het bedrijf en de werkzaamheden van de hiertoe gerechtigde werknemer.

12 Zie onder andere: Gerechtshof Amsterdam 26 april 2007, ECLI:NL:GHAMS:2007:BB1591, Rechtbank 's-Hertogenbosch 8 februari 2002, ECLI:NL:RBSHE:2002:AG7811 en Kantonrechter Gouda 29 april 2004, ECLI:NL:RBSGR:2004:AR5132.

13 Wet Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden, 17 december 2014, geraadpleegd op 29 oktober 2018, <https://wetten.overheid.nl/BWBR0036012/2016-04-01>.

14 Kamerstukken II 2013/14, 32855, 17, p. 5.

15 Kamerstukken II 2013/14, 32855, 17, p. 5.

16 Zie artikel 6:6 WAZO. In artikel 1:2 WAZO wordt het begrip loon nader gedefinieerd. Op grond van het eerste lid van dit artikel wordt onder loon begrepen 'de naar tijdruimte vastgestelde vergoeding die de werkgever aan de werknemer verschuldigd is voor de bedongen arbeid'. Het gaat hierbij om loon dat niet afhankelijk is van de prestaties van de werknemer, maar van het verstrijken van een bepaalde periode. Op grond van het tweede lid wordt echter bovendien als loon beschouwd de vergoeding die 'op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld', zoals winstdeling of provisie. Hierbij geldt dat de werknemer in beginsel aanspraak kan maken op het variabele salaris dat hij gemiddeld tijdens het verlof zou hebben kunnen verdienen. Het maximum dagloon beperkt evenwel de totale hoogte van beide vormen van loon.

17 Zie artikel 17, lid 1 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

18 Kamerstukken II 2001/02, 28467, 3, p. 17.

nemen maar pas in een volgend tijdvak van een jaar weer aanspraak maken op kortdurend zorgverlof.¹⁹

1.3 Langdurend zorgverlof

Naast het kortdurend zorgverlof, bevat de WAZO ook een regeling voor langdurend zorgverlof. Op grond van artikel 5:9, onderdeel a WAZO heeft de werknemer recht op onbetaald verlof voor de verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 WAZO (de eerder besproken 'kring van zorgbehoevenden'), indien deze persoon levensbedreigend ziek is. Het begrip 'levensbedreigende ziekte' is in artikel 1:3 lid 3 WAZO als volgt gedefinieerd:

"...de gezondheidssituatie die zo ernstig is dat volgens objectieve medische maatstaven het leven van de persoon op korte termijn ernstig gevaar loopt."

Een belangrijk verschil met het kortdurend zorgverlof is dat bij langdurend zorgverlof, ten behoeve van de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is, niet voldaan hoeft te zijn aan het noodzakelijkheids criterium.²⁰ De aanwezigheid van alternatieve adequate medische zorg kan daarom geen reden vormen voor een weigering van het verlof. Het begrip 'verzorging' dient ook ruim te worden uitgelegd. Naast fysieke bijstand wordt hier ook ondersteuning in geestelijk opzicht onder verstaan. De wetsgeschiedenis verduidelijkt dat dit verlof mede is bedoeld om de werknemer de mogelijkheid te bieden de zware belasting rond het sterven van een naaste te dragen.²¹

Het langdurend zorgverlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden maximaal zesmaal de arbeidsduur per week. Wanneer de werknemer 40 uur werkt, heeft hij dus recht op 240 uur verlof. Evenals het kortdurend zorgverlof, kan het langdurend zorgverlof al (vrijwel) direct vanaf de indiensttreding worden opgenomen. Voor het langdurend zorgverlof is, anders dan voor het kortdurend zorgverlof, wel vereist dat de werknemer ten minste twee weken van tevoren een verzoek hiertoe indient bij de werkgever. De werkgever dient uiterlijk een week voor de beoogde aanvang van het langdurend zorgverlof zijn beslissing op het verzoek aan de werknemer mee te delen. De werkgever kan het verzoek geheel of gedeeltelijk afwijzen wegens zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang (zie paragraaf 1.1 hierboven en artikel 5:13 lid 3 WAZO).

Het verlof eindigt vroegtijdig als de te verzorgen persoon overlijdt of als geen sprake meer is van de omstandigheid waarvoor het verlof is toegekend (artikel 5:13 lid 2 WAZO).

1.4 Calamiteitenverlof

De werknemer kan onder bepaalde voorwaarden, eventueel voorafgaand aan of aansluitend op kortdurend en/of lang-

durend verlof, ook nog aanspraak maken op calamiteitenverlof. Op grond van artikel 4:1 WAZO heeft de werknemer recht op volledig betaald verlof voor een 'korte, naar billijkheid te berekenen tijd', als hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens 'zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden' (artikel 4:1 lid 1 onder b WAZO). Deze bepaling is volgens artikel 4:7 WAZO van driekwart dwingend recht. Dit betekent dat hierover ten nadele van de werknemer afwijkende afspraken kunnen worden gemaakt.²² Onder 'zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden' worden mede verstaan: het overlijden en de lijkbezorging van een huisgenoot van de werknemer of een bloed- en aanverwante in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn van de werknemer ((half)broers en zussen)²³ (artikel 4:1 lid 2 onder b WAZO).

Omdat de duur van het calamiteitenverlof afhankelijk is van de specifieke omstandigheden van het geval, kan geen eenduidig antwoord worden gegeven op de vraag hoe lang het calamiteitenverlof maximaal mag duren. De wet heeft het over een 'naar billijkheid te berekenen periode'. De duur omvat een beperkte tijd van in ieder geval een paar uur tot hooguit enkele dagen. Het gaat om de tijd die nodig is om noodmaatregelen te treffen.

Een redelijk verzoek om calamiteitenverlof mag door de werkgever niet worden geweigerd. De werkgever kan wel (achteraf) van de werknemer verlangen dat hij de reden van het niet kunnen werken aannemelijk maakt (artikelen 4:3 lid 1 en 4:4 WAZO). Als de werknemer hier niet in slaagt, of überhaupt verzuimt om aan zijn meldingsplicht te voldoen, kan de werkgever over de periode waarin niet is gewerkt het loon inhouden.²⁴

Palliatief (zorg)verlof is in Nederland niet specifiek wettelijk geregeld, anders dan dat de werknemer op basis van de WAZO aanspraak kan maken op maximaal twee weken (80 uren) kortdurend en zes weken (240 uren) langdurend zorgverlof. Daarnaast kunnen werknemers aanspraak maken op een kort calamiteitenverlof in verband met (onder meer) het overlijden van een naaste.

19 E. Verhulp, *T&C Arbeidsrecht*, commentaar op art. 5:2 Wazo (online laatst bijgewerkt op 1 juli 2017).

20 E. Verhulp, *T&C Arbeidsrecht*, commentaar op art. 5:9 Wazo (online laatst bijgewerkt op 1 juli 2017) en *Kamerstukken II 2001/02*, 28467, 3, p. 13.

21 Zie artikel 17, lid 1 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

22 Artikel 4:7 WAZO staat afwijkingen van artikel 4:1 wat betreft de loonbetaling toe. "Van artikel 4:1, voor wat betreft de loonbetaling, en de artikelen 4:2 tot en met 4:6 kan uitsluitend ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of terzake geen bepaling bevat, indien de werkgever terzake schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging, met dien verstande dat de werknemer bij afwijking van artikel 4:6 ten minste recht houdt op het wettelijke minimum aan vakantie-aanspraken."

23 Sociaal- Economische Raad, *Een Werkende Combinatie deel II Analyse*, oktober 2016, p. 126.

24 *Kamerstukken II 1999/2000*, 27207, 3, p. 53. Daarnaast lijkt het niet ondenkbaar dat ook andere arbeidsrechtelijke (sanctie)maatregelen kunnen worden genomen.

2. Bescherming van de sociale zekerheidsaanspraken van de werknemer gedurende de verlofperiode

De Wet Onbetaald Verlof en Sociale Zekerheid²⁵ beoogt risico's bij het opnemen van langdurig verlof op het gebied van sociale zekerheid weg te nemen. De wet beoogt het opnemen van onbetaald verlof geen gevolgen te laten hebben voor de aanspraken van de werknemer op grond van de Ziektewet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen hierna "WIA".

Ingeval een werknemer echter ziek wordt tijdens het onbetaalde verlof,²⁶ is deze, in tegenstelling tot een werknemer die aanspraak heeft op een Werkloosheidsuitkering, niet verzekerd op grond van de Ziektewet of de WIA.²⁷ Zolang het onbetaalde verlof duurt, kan de werknemer dus geen aanspraak maken op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De (gedeeltelijke) loondoorbetaling door de werkgever tijdens ziekte en eventuele aanspraken op een Ziektewet- of WIA-uitkering herleven pas na afloop van het verlof.²⁸

3. Palliatief verlof in België

Volgens artikel 100bis van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, heeft de werknemer naar Belgisch recht aanspraak op een volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst in geval van palliatieve verzorging van een persoon. Deze zorgbehoevende persoon hoeft niet noodzakelijk tot het gezin of de familie van de werknemer te behoren.²⁹ In dit kader wordt onder palliatieve verzorging verstaan:

"elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden."

Het verlof kan worden aangevraagd voor een duur van maximaal één maand. Sinds 1 februari 2017 kan het palliatief verlof na de eerste verlofaanvraag, indien noodzakelijk, nog tweemaal met één maand worden verlengd (lid 3).³⁰ Ook be-

staat de mogelijkheid tot vermindering van de werkzaamheden tot 4/5 van de arbeidstijd voor fulltime werknemers of naar de helft van de arbeidstijd voor werknemers die ten minste 3/4 werken, gedurende 1 maand, met een mogelijke verlenging van nog eens 1 maand.

De werknemer moet een schriftelijke verklaring van de behandelende arts van de zorgbehoevende aan zijn werkgever voorleggen waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid heeft verklaard om palliatieve verzorging te verlenen. De identiteit van de zorgbehoevende persoon hoeft hierbij niet te worden vermeld. Als er voldaan is aan deze voorwaarde kan het verzoek om palliatief verlof door de werkgever niet worden geweigerd of uitgesteld.³¹ De werknemer is beschermd tegen ontslag vanaf de dag van de aanvraag tot 3 maanden na afloop van het palliatief verlof.³²

Tijdens het verlof heeft de werknemer geen recht op loon. Wel komt de werknemer in aanmerking voor een onderbrekingsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). Wanneer de zorgbehoevende persoon komt te overlijden, heeft de werknemer de keuze om de loopbaanonderbreking voort te zetten of het werk eerder te hervatten.³³ Daarnaast is het voor bepaalde groepen werknemers³⁴ mogelijk om na het verlof bovenop de onderbrekingsuitkering een zogenaamde "aanmoedigingspremie" van de overheid te ontvangen voor de duur van maximaal een jaar.³⁵

Ten slotte is in België recentelijk een nieuwe verlofmogelijkheid geïntroduceerd³⁶ die de vraag naar meer flexibiliteit onder mantelzorgers faciliteert. In plaats van een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst kan met wederzijds goedvinden het palliatief verlof ook worden verspreid in een nader overeen te komen periode.

4. Palliatief verlof in het Verenigd Koninkrijk

Op grond van artikel 57(A) van de Employment Rights Act 1996 (hierna: 'ERA') heeft de werknemer recht op verlof van een 'redelijke termijn' voor het treffen van maatregelen in het geval van calamiteiten. Dit verlof (in de ERA aangeduid als 'time off for dependants') heeft mede betrekking

25 Wijzigingswet Ziektewet, WAO, WW en enkele andere wetten inzake wegnemen van belemmeringen [...] verzekeringswetten bij het opnemen van onbetaald verlof, 1 Oktober 1998, <https://wetten.overheid.nl/BWBR0009686/1998-10-01>.

26 Tenzij de werknemer ziek wordt binnen 28 dagen nadat die met onbetaald verlof is gegaan.

27 Dit is normaal het geval op grond van onder andere artikel 7:629 BW en artikel 19 van de Ziektewet.

28 Sociaal-Economische Raad, *Een Werkende Combinatie deel II Analyse*, oktober 2016, p. 127. In principe heeft de werkgever een loondoorbetalingsverplichting op grond van artikel 7:629 BW. De werknemer heeft op basis van artikel 19 Ziektewet recht op ziekgeld indien hij geen werkgever heeft en ongeschikt is tot het verrichten van werkzaamheden bij een soortgelijke werkgever gewoonlijk kenmerkend voor zijn arbeid. Na 104 weken heeft de werknemer recht op een uitkering op grond van de WIA indien hij nog arbeidsongeschikt is.

29 Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, *Palliatief verlof*, geraadpleegd op 29 oktober 2018, op www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=548.

30 Artikel 76 Wet betreffende werkbaar en wendbaar werk.

31 Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, *Palliatief verlof*, laatst gewijzigd op 30 juni 2017, geraadpleegd op 29 oktober 2018, op www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t20.

32 Het ontslag is nog wel mogelijk op basis van een dringende reden of voldoende reden.

33 Zie voetnoot 28.

34 Tewerkgesteld zijn in het Vlaamse Gewest bij een onderneming met een sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte voor de aanmoedigingspremies die neergelegd en geregistreerd is bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen, en waarin een zorgkrediet wordt mogelijk gemaakt. De werknemer moet al een onderbrekingsuitkering van de RVA.

35 Startpunt voor Werk en Sociale Economie, "privé sector - zorgkrediet", geraadpleegd op 29 oktober 2018, op www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies/privé-sector/zorgkrediet.

36 Wet van 2 september 2018 tot wijziging van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, wat betreft de flexibilisering van de opname van thematische verloven, B.S. 26/09/2018, 73776. Het recht is op 6 oktober 2018 in werking getreden.

op verlof voor het verlenen van zorg wegens ziekte van een 'afhankelijk persoon' (artikel 57(A) lid 1, onderdeel a ERA) en verlof in verband met het verwerken van het overlijden van een 'afhankelijk persoon' (artikel 57(A) lid 1, onderdeel c ERA). Onder een 'afhankelijk persoon' wordt verstaan: een echtgenoot of geregistreerd partner, een (stief)kind, een ouder of een persoon met wie de werknemer een gezamenlijke huishouding voert. Tijdens dit verlof heeft de werknemer geen recht op loondoorbetaling op grond van de ERA.

Wat onder een 'redelijke termijn' wordt verstaan is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Uit onderzoek van het Chartered Institute of Personnel and Development blijkt dat de werknemer in het Verenigd Koninkrijk gemiddeld recht heeft op circa vijf dagen palliatief verlof.³⁷

Op 13 september 2018 heeft het wetsvoorstel Parental Bereavement Act Koninklijke goedkeuring gekregen, nadat het eerder al door the House of Lords was goedgekeurd.³⁸ Met deze wet wordt een recht op (betaald) palliatief verlof van totaal twee weken gecreëerd voor werknemers die ouder zijn van een ernstig ziek minderjarig kind. Dit betreft dan zowel zorgverlof als rouwverlof.³⁹

5. Facilitering werkende mantelzorgers in Duitsland

Inspiratie voor initiatieven voor verplichte wetgeving kan ook uit Duitsland worden gehaald. Daar is in 2012 das *Familienpflegezeitgesetz* (wetgeving over zogenaamde familie-zorgtijd)⁴⁰ geïntroduceerd, die eveneens beoogt mantelzorg te faciliteren. De familie-zorgtijd is niet alleen bedoeld voor personen in een rechtstreekse familie-verbinding, maar ook voor stiefouders, schoonzussen en zwagers of verwanten van de levenspartner en ouders en kinderen van verwanten die niet thuis maar in een zorginstelling verblijven.

In de wet wordt een onderscheid gemaakt tussen een 'zorgfase' en een 'nazorgfase'. Werknemers kunnen tijdens de periode van verzorging maximaal twee jaar de wekelijkse arbeidstijd reduceren tot minimaal vijftien uur.⁴¹ De helft van het netto inkomensverlies wordt aangevuld door de

werkgever, die deze aanvullingen in beginsel in een later stadium met de werknemer kan verrekenen.⁴²

Werknemers kunnen familie-zorgtijd afdwingen bij hun werkgever, met uitzondering van werkgevers met 25 of minder werknemers.⁴³ Tijdens de familie-zorgtijd geldt een opzeggingsverbod.⁴⁴ Tijdens de nazorgfase hervat de werknemer weer de gebruikelijke arbeidsduur en is deze in beginsel verplicht de aanvulling door de werkgever binnen 48 maanden vanaf de maand waarin de zorgfase eindigt in gelijke maandelijkse termijnen terug te betalen.⁴⁵

Werkgevers die de aanvulling op het loon niet kunnen financieren kunnen hiertoe renteloos krediet krijgen. De werkgever moet hiervoor een aanvraag indienen bij het *Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Ausgaben*. Vervolgens verstrekt die het krediet. Bovendien is voorzien in een verplichte familietijdzorgverzekering die het risico dekt dat in de nazorgfase door de werknemer niet (voldoende) gewerkt kan worden om de eerder betaalde loonaanvulling te compenseren.

6. Facilitering Mantelzorgers in Cao's:

Er zijn diverse cao's waarin een zogenaamd 'cafetariasysteem' wordt gehanteerd, op basis waarvan werknemers de voor hen meest aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden kunnen kiezen.⁴⁶ Dit systeem zou mogelijkheden voor palliatief verlof kunnen bieden, als werknemers op basis van een dergelijke cao ook kunnen kiezen voor betaald (mantel)zorgverlof.

Het budgetmodel of persoonlijk keuzebudget ("PKB") is een moderne variant op het cafetariasysteem. In dit model worden alle opties in beginsel in geld uitgedrukt. Ook wordt het budget vaak vergroot doordat bepaalde arbeidsvoorwaarden als bijvoorbeeld een 13^e maand en de vakantietoelage bij het budget kunnen worden gevoegd en aldus ook in betaalde tijd (verlofdagen) kunnen worden ingezet.

Cao's kunnen ook rechtstreekse mogelijkheden bieden om mantelzorgers te faciliteren. Een voorbeeld is de cao Unilever Nederland 2017-2018,⁴⁷ waarin medewerkers die mantelzorg verlenen 80% kunnen werken tegen 90% van het salaris en 100% pensioenopbouw. Voor iedere werknemer

37 Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS), *Managing bereavement in the workplace – a good practice guide*, 17 september 2014, geraadpleegd op 8 oktober 2018, op www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4977.

38 UK Parliament, *Parental Bereavement (Leave and Pay) Bill 2017-19*, Volume 792, 13 september 2018, geraadpleegd op 29 oktober 2018, op <https://hansard.parliament.uk/Lords/2018-09-13/debates/274B5EEA-2228-434D-B7FC-0E111A930F97/RoyalAssent>.

39 UK Parliament, *Parental Bereavement (Leave and Pay) Bill 2017-19*, 8 februari 2018, geraadpleegd op 29 oktober 2018, op <https://services.parliament.uk/bills/2017-19/parentalbereavementleaveandpay.html>.

40 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *Vereinbarkeit von Pflege und Beruf Die Familienpflegezeit*, 13 februari 2018, laatst geraadpleegd op 29 oktober 2018, op www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf/die-familienpflegezeit/75714.

41 Gesetz über die Familienpflegezeit, paragraaf 2, Bundestag 6 december 2011, geraadpleegd op 29 oktober 2018, op www.gesetze-im-internet.de/fpfzg/BjNR256410011.html.

42 Gesetz über die Familienpflegezeit, paragraaf 3, Bundestag, 6 december 2011, geraadpleegd op 29 oktober 2018, op www.gesetze-im-internet.de/fpfzg/BjNR256410011.html.

43 UK Parliament, *Parental Bereavement (Leave and Pay) Bill 2017-19*, 8 februari 2018, geraadpleegd op 29 oktober 2018, op <https://services.parliament.uk/bills/2017-19/parentalbereavementleaveandpay.html>.

44 Het recht op loonaanvulling duurt maximaal 2 jaar en eindigt eerder indien niet langer zorg aan een naaste thuis wordt verleend. De loonaanvulling eindigt twee maanden na het einde van de zorgverlening.

45 Gesetz über die Familienpflegezeit, paragraaf 6 en 9, Bundestag, 6 december 2011, geraadpleegd op 29 oktober 2018, op www.gesetze-im-internet.de/fpfzg/BjNR256410011.html.

46 Sociaal-Economische Raad, *Een Werkende Combinatie deel II Analyse*, oktober 2016, p. 134, 135, 138 en 139.

47 Collectieve Arbeidsovereenkomst Unilever Nederland, 1 mei 2017 tot en met 30 juni 2018, artikel 17 lid 1 "Mantelzorgers.", p. 33.

die in het kader van mantelzorg 80% werkt wordt bovendien 0,2 fte extra aan de basisbezetting toegevoegd, waardoor collega's worden ontzien.

De cao Bouw en Infra 2018-2019⁴⁸ biedt werknemers de mogelijkheid 10 dagen per 12 maanden betaald verlof op te nemen ten behoeve van stervensbegeleiding en eventueel daaropvolgend rouwverlof.

In 2017 is binnen diverse departementen van de overheid een proef gestart met het zogenaamde verlofdelen, waarbij ambtenaren hun bovenwettelijke verlofuren beschikbaar kunnen stellen ten behoeve van collega's die mantelzorg verlenen.⁴⁹

Op Europees niveau is er een voorstel aanhangig voor een richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privé-leven voor ouders en mantelzorgers.⁵⁰ Deze richtlijn beoogt mantelzorgers in alle EU-lidstaten (meer) betaald verlof te bieden, ten minste vijf dagen per jaar tegen minimaal de uitkering bij ziekte.⁵¹ Ook beoogt de richtlijn samenwerking tussen EU-lidstaten wat betreft onder andere mantelzorg te vergroten.

7. Ligt een wijziging van het huidige Nederlandse verlofsysteem voor de hand?

Het regeerakkoord van het kabinet Rutte III bevat beleidsvoornemens tot verruiming van het partner-, adoptie- en pleegzorgverlof, maar aan palliatief (zorg)verlof wordt geen aandacht besteed. Momenteel heeft de partner van de moeder twee dagen vrij na de geboorte van een kind. Vanaf 1 januari 2019 zal dit verlof worden uitgebreid naar vijf dagen verlof.⁵² Per 1 juli 2020 komt de partner in aanmerking voor vijf weken aanvullend verlof. Daarnaast wordt vanaf 1 januari 2019 het adoptie- en pleegzorgverlof verlengd van vier tot zes weken. Dit betreft verlof zonder behoud van loon; de werknemers hebben tijdens dit verlof hooguit recht op een uitkering van het UWV gelijk aan 100% van hun dagloon (tot aan het maximum dagloon⁵³). De Sociaal-Economische Raad adviseerde het nieuwe partnerverlof (volledig) door

de overheid te laten financieren.⁵⁴ Desondanks wordt in de nieuwe Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) de financiering van het partnerverlof gedeeltelijk bij de werkgevers en werknemers gelegd.⁵⁵

In het huidige Nederlandse verlofsysteem worden de belangen van de werknemer afgewogen tegen eventuele (zwaarwegende) bedrijfs- of dienstbelangen van de werkgever. Eventuele wettelijke voorzieningen rond overlijden staan in Nederland nog in de kinderschoenen. Uit recente discussies over bijvoorbeeld het toestaan van uitgebreider verlof voor de partner bij de geboorte van een kind is gebleken dat lang niet alle werkgevers het vanzelfsprekend achten dat zij de hiermee gemoeide extra kosten op zich zouden nemen.⁵⁶

De trend in buurlanden om meer verlof toe te staan rond het overlijden van naasten kan in Nederland ook via cao's of andere bedrijfsregelingen⁵⁷ weerslag vinden. Op termijn zou voor de Nederlandse wetgever de facilitering van mantelzorgers in omliggende landen (Duitsland, België en het Verenigd Koninkrijk) een opstap kunnen vormen voor een verbeterde regeling van (betaald) palliatief verlof.

48 Collectieve Arbeidsovereenkomst Bouw & Infra, 1 april 2018 tot en met 31 december 2019, artikel 39 "verlof stervensbegeleiding en rouwverlof", p. 41.

49 Kamer Brief M.J. van Rijn Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 'Verzoek uit Regeling van werkzaamheden d.d. 10 mei jl. om een voortgangsbrief mantelzorg', 2 juni 2017, p. 5.

50 Europese Commissie, Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, 26 april 2017, geraadpleegd op 29 oktober 2018, op <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017PC0253&from=EN>.

51 Europese Commissie, Werkgelegenheid. Sociale zaken en Inclusie, Balans werk- privé, laatst geraadpleegd op 29 oktober 2018, op <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=1311&langId=nl>.

52 Kabinetformatie, Bureau woordvoering kabinetformatie, *Regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst'*, 10 oktober 2017, geraadpleegd op 29 oktober 2018, op www.kabinetformatie2017.nl/documenten/publicaties/2017/10/10/regeerakkoord-vertrouwen-in-de-toekomst.

53 *Kamerstukken II* 2013/14, 32855, 17, p. 5.

54 SER, *Optimalisering verlof na geboorte kind*, 16 februari 2018, geraadpleegd op 29 oktober 2018, op www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2018/verlof-geboorte-kind.aspx.

55 Tijdens de eerste week heeft de partner van de moeder recht op verlof met behoud van het volledige loon. Tijdens de vijf weken aanvullend verlof heeft de partner recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon. De Tweede Kamer heeft 2 oktober 2018 voor de nieuwe Wet Invoering Extra Geboorteverlof aangenomen. De Eerste Kamer heeft op 13 november 2018 het voorstel aanvaard, Geraadpleegd op 13 november 2018: www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/nieuws/2018/10/02/koolmees-meer-verlof-voor-partner-bij-geboorte-baby?utm_source=email&utm_medium=email&utm_campaign=Nieuwsbrief+Ministerie+van+Sociale+Zaken+en+Werkgelegenheid en www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/34967_wet_invoering_extra.

56 Memorie van toelichting bij de Wet invoering extra geboorteverlof, onder andere p. 23 en 24.

57 Naast de hiervoor in noot 3 reeds genoemde parental bereavement leave policies kan ook worden gedacht aan unlimited holidays policies van een aantal internationaal opererende bedrijven. Onder die policies kunnen de werknemers grotendeels naar eigen inzicht verlofdagen opnemen, zonder (noemenswaardige) restricties aan het aantal dagen en al dan niet met behoud van (een deel van het) salaris. Deze regelingen zijn niet geheel in het Nederlandse verlofsysteem in te passen.