

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

## 3697

Vragen van het lid **Van Beukering-Huijbregts** (D66) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «België wil rouwverlof uitbreiden, schrijnend dat Nederland het niet heeft»* (ingezonden 8 juni 2021).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 11 augustus 2021).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «België wil rouwverlof uitbreiden, schrijnend dat Nederland het niet heeft»?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Klopt het dat in Nederland voornamelijk calamiteitenverlof wordt gebruikt om bij het overlijden van een naaste verlof te nemen van werk?

Antwoord 2

Werknemers hebben recht op calamiteitenverlof wanneer er zich spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden voordoen, zoals «het overlijden en de lijkbezorging van een naaste». Ik ga er dan ook vanuit dat calamiteitenverlof wordt ingezet op de dag van de uitvaart en indien nodig het regelen daarvan<sup>2</sup>. Daarnaast is het aannemelijk dat een aantal werknemers nog een aantal dagen ander verlof opneemt of zich ziek meldt. Ook kan de werknemer rouwverlof opnemen als de cao daarin voorziet.

Vraag 3

Kan het calamiteitenverlof bij overlijden van een naaste altijd worden ingezet? Wat zijn daar precies de voorwaarden voor? Wanneer wordt een werknemer in dit opzicht als een naaste gezien?

<sup>1</sup> NOS, 5 juni 2021, «België wil rouwverlof uitbreiden, schrijnend dat Nederland het niet heeft» (<https://nos.nl/artikel/2383767-belgie-wil-rouwverlof-uitbreiden-schrijnend-dat-nederland-het-niet-heeft>)

<sup>2</sup> Wet Arbeid en Zorg art. 4.1, 2<sup>e</sup> lid onder b.

### Antwoord 3

In principe kan er altijd calamiteitenverlof worden ingezet als de arbeid niet verricht kan worden wegens het overlijden of de uitvaart van een naaste. De overledene wordt als naaste beschouwd als het gaat om de partner, (groot)ouders, (klein)kinderen, broers, zussen en huisgenoten van de werknemer.

### Vraag 4

Is er een positieve ontwikkeling te zien in het aantal collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) waarin rouwverlof is opgenomen?

### Antwoord 4

Ja, er is een positieve ontwikkeling te zien. In 2017 waren in 9 cao's, van toepassing op 5% van de werknemers, bepalingen opgenomen over rouwverlof en/of palliatieve zorg. In 2019 was dit het geval in 16 cao's (van toepassing op 16% van de werknemers)<sup>3</sup>. De duur van het rouwverlof verschilt per cao. In de meeste gevallen gaat het om een periode tussen de 3 en 10 dagen per 12 maanden.

### Vraag 5 en 6

Hoeveel dagen nemen mensen nu gemiddeld verlof op bij het overlijden van hun naaste?

Is u bekend of mensen nog aanvullend gebruik maken van vakantieverlof of zich ziekmelden als het calamiteitenverlof niet toereikend is?

### Antwoord 5 en 6

De gevraagde gegevens zijn bij mij niet bekend, maar zoals al aangegeven in het antwoord op vraag 2, is het aannemelijk dat een aantal werknemers nog een aantal dagen ander verlof opneemt of zich ziek meldt.

### Vraag 7 en 8

Bent u het er mee eens dat bij de praktische afwikkeling van het overlijden van een naaste het ook na de uitvaart wenselijk kan zijn om verlof op te kunnen nemen om praktische zaken te kunnen regelen tijdens kantooruren? Wat vindt u van het Belgische voorstel om juist ook na de uitvaart hier een deel van het verlof beschikbaar voor te maken?

### Antwoord 7 en 8

Het verlies van een naaste is een ingrijpende gebeurtenis. Ik vind het dan ook van belang dat mensen tijd en ruimte krijgen zowel om praktische zaken te regelen als om het verlies te verwerken. Hiervoor is flexibiliteit vanuit de werkgever en werknemer wenselijk. Een flexibele omgang met werktijden kan, als dat vanuit het werk mogelijk is, al voldoende ruimte bieden om na de uitvaart praktische zaken te regelen. Ook deeltijd dagen of reguliere verlof faciliteiten kunnen ruimte bieden. Momenteel biedt het calamiteitenverlof al de mogelijkheid om gedurende een korte periode praktische zaken voor de uitvaart te regelen onder werktijd.

Rouwverwerking houdt echter niet op na de uitvaart. Ik vind het daarom goed dat er aandacht is voor de mogelijkheden om ook na de uitvaart ruimte te bieden aan werknemers om het verlies op een passende manier te verwerken. Dat laat onverlet dat het nog onduidelijk is of het rouwverlof de meest geschikte manier is om deze rouwverwerking te ondersteunen.

In 2011 heeft het toenmalige kabinet een onderzoek laten uitvoeren naar de behoeften van nabestaanden in de re-integratie op het werk<sup>4</sup>. Destijds kwam naar voren dat werken een positief effect kan hebben op het rouwproces omdat het structuur, ritme en afleiding geeft. Wel is dit proces per individu verschillend, en is maatwerk daarin passend. De in mijn opdracht opgestelde handreiking Werk en rouw biedt werkgevers en werknemers hierbij handvaten.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Onderzoek Arbeid en Zorg 2019, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

NB: in dit onderzoek wordt geen onderscheid gemaakt tussen rouwverlof en verlof voor palliatieve zorg

<sup>4</sup> AStri eindrapport Rouw en Werk 2011

<sup>5</sup> Handreiking rouw en werk | Brochure | Arboportaal

Tijdens de begrotingsbehandeling van 17–19 november 2020 heb ik u toegezegd een onderzoek te zullen doen naar de implicaties van rouw op werk in de huidige tijdsgeest en de behoefte van ondersteuning aan werknemers. Hier wordt ook in meegewogen of de huidige situatie toereikend is, of dat een specifiek verlof wenselijk is met het oog op de inzetbaarheid op het werk, of dat andere ondersteuning passend en toereikend is. Daarnaast heeft het onderzoek ook als doel om te bekijken of er aanvullende faciliteiten of ondersteuning mogelijk zijn die rekening kunnen houden met de individuele behoeften van de nabestaanden. Iedereen ervaart en verwerkt rouw immers op zijn of haar eigen manier en dit vraagt om maatwerkafspraken tussen werkgever en werknemer.

#### Vraag 9

Hoe is het rouwverlof of verlof bij overlijden van een naaste in andere Europese landen geregeld?

#### Antwoord 9

Een beperkt aantal landen, waaronder België, Portugal, Spanje, Slovenië, Frankrijk en Litouwen, heeft het rouwverlof wettelijk geregeld. Met uitzondering van België en Slovenië gaat het om een verlof van 2 tot 5 dagen, afhankelijk van de relatie tot de overleden persoon. In landen waarin het rouwverlof niet wettelijk geregeld wordt, worden hier in cao-verband afspraken over gemaakt, of wordt dit in overleg tussen werkgever en werknemer op een passende manier opgevangen. Met uitzondering van België is dit niet zeer afwijkend van de Nederlandse praktijk.

**Tabel 1: Overzicht van landen waarin rouwverlof wettelijk is geregeld<sup>1,2</sup>**

Land	Duur rouwverlof	Uitbetaling
België	10 dagen (3 dagen verplicht tussen overlijden en uitvaart, overige 7 dagen vrij opnemen binnen 1 jaar na overlijden)	Betaald
Portugal	2 of 5 dagen, afhankelijk van de relatie tot overledene; tot 30 dagen onbetaald verlof voor een miskraam of beëindiging van zwangerschap om medische redenen	Betaald
Spanje	2 dagen, evt uitbereid tot 4 dagen wanneer nabestaande moet reizen naar uitvaart	Betaald
Slovenië	1 dag (in meeste collectieve afspraken aangevuld tot 3 dagen)	Betaald
Frankrijk	3 dagen voor partner, ouder, broer/zus	Betaald
Litouwen	5 dagen voor kind Tot 5 dagen	Onbetaald

<sup>1</sup> <https://bjgplife.com/2020/11/24/national-bereavement-leave-policies-in-times-of-mass-bereavement/>

<sup>2</sup> Paid Bereavement Leave Around the World | Papaya Global

#### Vraag 10

Wanneer kunnen de uitkomsten van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden over verzuim wegens rouw worden verwacht?

#### Antwoord 10

Vragen omtrent uitval door rouw zijn dit jaar niet in de enquête opgenomen. Ik verwacht deze uitkomsten in 2022.