

Tilburg University

Bevallingsverlof moet bij overlijden moeder naar vader

Wilthagen, A.C.J.M.; Montebovi, S.H.M.; Wilthagen, I.H.J.M.

Published in:
Brabants Dagblad

Publication date:
2009

Document Version
Peer reviewed version

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Wilthagen, A. C. J. M., Montebovi, S. H. M., & Wilthagen, I. H. J. M. (2009). Bevallingsverlof moet bij overlijden moeder naar vader. *Brabants Dagblad*, 14.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Bevallingsverlof moet bij overlijden moeder naar vader

Enkele maanden geleden meldde zich bij het Juridisch Loket in Tilburg een huisarts die sprak namens een 38-jarige cliënt. De vrouw van die man was overleden als gevolg van complicaties bij de bevalling van hun eerste kind. Het kind was in leven gebleven. De vader werd nu door zijn werkgever gesommeerd weer aan het werk te gaan, nadat hij de afgelopen veertien dagen thuis was geweest. De betreffende mensen, tweeverdieners, hadden een huurhuis en geen levensverzekering. Ouders of familie woonden niet in de buurt en voltagse thuiszorg bleek voorlopig niet te regelen.

Deze vader zat, zo zal duidelijk zijn, volledig klem. Voor dergelijke dramatische gevallen biedt ons systeem van verlofregelingen geen uitkomst. In ons stelsel, waarvan het bevorderen van combinatiescenario's een kerndoelstelling is, is wél ziekte van een kind of ander gezinslid een grondslag voor verlof, maar het overlijden van de moeder bij bevalling als zodanig niet. De bestaande rechten op calamiteitenverlof, kraamverlof, kort- of langdurend verlof en het per 1 januari uitgebreide ouderschapsverlof schieten hier tekort. Dit verlof is of te beperkt van duur, wordt maar gedeeltelijk betaald of vereist een aanvraagprocedure bij en medewerking van de werkgever. Ook de huidige levensloopregeling, waarvoor de vader in kwestie niet had ingetekend, biedt geen soelaas. Mogelijk is de werkgever, die zijn geduld al had verloren, nog aan te spreken op basis van een algemene norm als goed werkgeverschap, maar ook op die manier wordt niet snel en zeker niet zonder extra psychische en financiële druk verlichting geboden.

In de Tweede Kamer zijn verlofregelingen momenteel aan de orde. Vorig jaar bracht Minister Donner (Sociale Zaken) al een beleidsnota uit over modernisering van verlof- en arbeidstijdenregelingen. Wij pleiten er voor om voor gevallen als hierboven tot een specifieke regeling te komen. Het gaat om zeldzame gebeurtenissen, waarschijnlijk een handvol per jaar, maar met schrijnende gevolgen. We kunnen gemakkelijk een voorbeeld nemen aan België, waar op dit punt wel een goede voorziening bestaat. Bij onze zuiderburen, waar deze situatie enkele keren per jaar voorkomt, gaat het bevallingsverlof van de moeder over naar de vader. De Belgische wet spreekt van twee specifieke situaties: als de moeder-werkneemster overlijdt door de bevalling, óf als zij langer dan zeven dagen in het ziekenhuis moet blijven, maar haar pasgeborene wel naar huis mag. Omdat de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof alleen in deze hele bijzondere omstandigheden kan, mag de werkgever het verlof aan de vader niet weigeren, net zomin als men aan een vrouw haar bevallingsverlof mag ontzeggen.

Wanneer zijn vrouw na de bevalling in het ziekenhuis blijft, brengt de vader-werknemer die dit verlof wil opnemen zijn werkgever op de hoogte vóór het begin van het verlof. Hij geeft de aanvangsdatum aan en hoelang hij vermoedelijk afwezig zal zijn. Als moeder het ziekenhuis verlaat eindigt het verlof, dat sowieso niet langer kan duren dan haar resterende bevallingsverlof.

Evenzo wanneer zijn vrouw overlijdt, meldt de vader-werknemer bij zijn werkgever dat hij vaderschapsverlof wil inzetten. Dit moet binnen de zeven dagen na het overlijden van de moeder. Ook nu vermeldt de vader de aanvangsdatum en de vermoedelijke duur van zijn afwezigheid, die niet langer kan duren dan de periode waarop de moeder recht had.

Nadat hij zijn werkgever, zowel bij overlijden als ziekenhuisopname, op de hoogte heeft gebracht, moet de vader-werknemer de eigenlijke aanvraag indienen bij zijn ziekenfonds dat ook de uitkering berekent en betaalt. In het ene geval ontvangt zijn opgenomen vrouw haar eigen moederschapsuitkering en hij een gewone ziekte-uitkering; in het andere geval ontvangt de jonge weduwnaar een vaderschapsuitkering op basis van zijn gederfd loon, op dezelfde manier berekend als de moederschapsuitkering.

In België is dit vaderschapsverlof geen issue meer; het bestaat. Wij stellen voor om in Nederland snel een soortgelijke regeling in te voeren. De aanpassing die de wetgever behoeft te plegen in de Wet arbeid en zorg is zeer beperkt en de extra uitkeringskosten zijn te verwaarlozen. Echter, voor de bovengenoemde vader zou zo'n regeling een groot verschil hebben uitgemaakt. Hij zou in ieder geval tien weken verlof hebben gekregen, ter hoogte van 100 procent van het dagloon en betaald, via de werkgever, door de uitvoeringsinstelling UWV. Daarmee zou zijn vreselijke leed niet teniet zijn gedaan, maar het zou hem in staat hebben gesteld om met meer rust, zonder inkomensverlies en druk van de werkgever zijn leven en dat van zijn kind opnieuw te organiseren.

Saskia Montebovi
Irene Wilthagen
Ton Wilthagen

Ton Wilthagen is hoogleraar institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg, faculteit Rechtsgeleerdheid. Hij is tevens directeur van het Onderzoeksinstituut Reflect.
Saskia Montebovi is werkzaam aan de Universiteit van Tilburg, faculteit Rechtsgeleerdheid.
Irene Wilthagen is verbonden aan het Juridisch Loket Tilburg.

Formatted: Font: Bold, Dutch (Netherlands)

Formatted: Dutch (Netherlands)

Formatted: Font: Bold

Formatted: Font: Bold

Formatted: Dutch (Netherlands)

Deleted: Saskia Montebovi en Ton Wilthagen zijn werkzaam bij de Universiteit van Tilburg. Irene Wilthagen is verbonden aan het Juridisch Loket Tilburg.

Formatted: Dutch (Netherlands)