

Fase 3: Lang verzuim

Je werknemer is nu langer dan zes weken afwezig. Hier lees je hoe je de betrokkenheid op peil houdt, hoe je een slechtnieuwsgesprek voert als het langer duurt dan gehoopt, wat de Wet Verbetering Poortwachter van je vraagt en wat er gebeurt na twee jaar ziekte of het overlijden van de werknemer.

“

Restauranteigenaar Mirjam: *“Je merkt wel na zo’n lange periode dat je je ongerust gaat maken. Over de zieke werknemer, maar ook over mijn onderneming. Die onzekerheid is best lastig. En het is ook een flinke aanslag op de rest van het team die de ballen hoog moet houden en taken moet overnemen.”*

”

Dit zijn de belangrijkste tips in deze fase

Klik op elke tip voor uitleg en praktische checklists.

- Stem verwachtingen met elkaar af +
- Blijf betrokken +
- Evalueer de mogelijkheden +
- Eerste hulp bij frustraties +

Zo ga je het gesprek aan

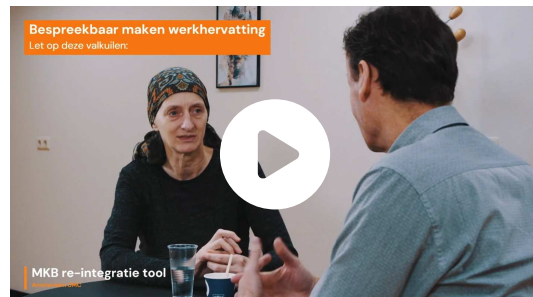
Deze filmpjes helpen je goed te communiceren in deze fase. Bekijk eerst het voorbeeld van een werkgever die het werk bespreekbaar maakt met zijn werknemer. Het tweede filmpje toont de grootste valkuilen van dit gesprek.

Het kan gebeuren dat je in deze periode een slechtnieuwsgesprek met elkaar moet voeren. Bijvoorbeeld als het salaris daalt naar 70%. Het derde filmpje laat zien hoe je dit gesprek effectief aanpakt.

Zo maak je werk bespreekbaar



Dit zijn de valkuilen



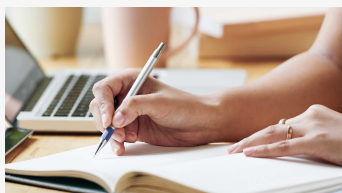
Een slechtnieuwsgesprek: het loon daalt



Cookie instellingen

Deze website maakt gebruik van cookies.

Accepteren



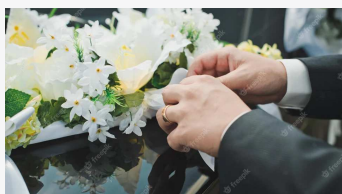
Wat als mijn werknemer twee jaar ziek is?

Na twee jaar mag je overgaan tot ontslag. Je werknemer heeft dan recht op een transitievergoeding, betaald door jouw bedrijf. Hier kan je compensatie voor aanvragen bij het UWV. Laat je eventueel juridisch adviseren of lees meer bij het [Juridisch Loket](#).

Ontslagvergunning aanvragen: Als je je werknemer wilt ontslaan moet je het UWV aan kunnen tonen dat hij niet op korte termijn (26 weken) zal zijn hersteld. Het is verstandig om hierbij de hulp van de bedrijfsarts of arbodienst in te roepen. [Hier lees je meer over de voorwaarden voor ontslag tijdens ziekte.](#)

Loonsanctie van het UWV

Misschien is het UWV van mening dat je niet genoeg hebt gedaan om je werknemer te re-integreren. Dan krijg je een [loonsanctie](#) van 52 weken: je moet het loon een jaar langer doorbetalen. Je kan aan de slag met het de concrete punten waarin je volgens het UWV te kort bent geschoten. Maak direct samen met de werknemer een plan om deze zaken op te pakken en vraag een herziening van de loonsanctie aan. Je kan ook [bezwaar maken](#).



Als je werknemer overlijdt

Je wilt er niet aan denken, maar ook als een werknemer overlijdt moeten er zaken geregeld worden. Wettelijk stopt de arbeidsovereenkomst op de dag na het overlijden. De nabestaanden van je werknemer hebben recht op een overlijdensuitkering: dat betekent dat je (meestal één maand) brutoloon doorbetaalt, onbelast met premies of belastingen.

Lees op [de website van MKB Nederland](#) welke zaken je nog meer moet regelen bij overlijden.



[Fase 2: Kort verzuim](#)



[Print deze pagina](#)



[Fase 4: Terug naar werk](#)



Cookie instellingen

Deze website maakt gebruik van cookies.

Accepteren