



P-Direkt
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties



Wat je als manager moet regelen

Wanneer een medewerker overlijdt

Inleiding

Een medewerker van je is overleden. Gecondoleerd. Er komt veel af op jou en je team. Je eerste aandacht gaat uiteraard naar de impact van dit verlies. Dat kan heel emotioneel zijn. Er zijn ook administratieve zaken te regelen. Die lijken in deze situatie minder belangrijk, maar vragen wel om een goede afhandeling.

Deze handleiding van P-Direkt is voor jou als manager, maar ook voor hr-medewerkers die helpen bij de afwikkeling van een overlijden. De onderdelen hiervan zijn:

- A. Je vult het ontslagformulier in.
- B. Je kent een overlijdensuitkering toe als er nabestaanden zijn die daar recht op hebben. Wat een nabestaande is, staat in [bijlage 1](#) van deze handleiding.
- C. Zijn er geen nabestaanden? In zeldzame gevallen kun je een overlijdensuitkering toekennen aan anderen.
- D. P-Direkt wikkelt verder de baten en lasten van het dienstverband af. Hieronder lees je per onderdeel wat je moet doen.

Deze onderdelen kunnen ook aan de orde zijn bij vermissing: zie [bijlage 2](#) van deze handleiding.

A. Ontslagformulier invullen

Als manager heb je de taak een overleden medewerker administratief ontslag te verlenen. Je vult hiervoor in het P-Direktportaal het ontslagformulier in. Doe dit zodra je eraan toekomt. Zolang je ermee wacht, blijft de salarisbetaling doorlopen. Je kunt dit niet telefonisch regelen.

In het ontslagformulier kies je als reden van ontslag 'Overlijden'. Je krijgt dan in het formulier gelegenheid een overlijdensuitkering toe te kennen aan de nabestaanden. Lees hiervoor onderdeel B.

B. Overlijdensuitkering aan nabestaanden toekennen

Nabestaanden kunnen recht hebben op een overlijdensuitkering. Deze uitkering is 3 keer het maandinkomen van de overleden medewerker. Het gaat om 1 uitkering, ook als er meer dan 1 nabestaande is.

In het ontslagformulier in het P-Direktportaal volg je de stappen hieronder.

Merk je tijdens het invullen dat je nog niet alle gegevens voor de overlijdensuitkering hebt? Rond dan het ontslagformulier af zonder het deel voor de overlijdensuitkering in te vullen. Zodra je alle gegevens hebt, bel je P-Direkt voor de uitbetaling van de overlijdensuitkering.

1. Het ontslagformulier geeft 5 situaties waarin iemand als nabestaande recht kan hebben op een overlijdensuitkering. Een nabestaande is niet hetzelfde als een erfgenaam. Lees meer in [bijlage 1](#) van deze handleiding. Daar vind je ook voorbeeldsituaties.
2. Zijn er geen nabestaanden? Rond dan het ontslagformulier af en lees verder vanaf [onderdeel C](#).
3. Is er een nabestaande? Stel dan vast naar welk IBAN-rekeningnummer P-Direkt de overlijdensuitkering moet overmaken.
 - Is dit de rekening waarnaar P-Direkt het salaris overmaakte? Meestal is dit zo. Antwoord dan met 'Ja' op de vraag of P-Direkt mag uitbetalen op de al bekende rekening.
 - Kan de (belangrijkste) nabestaande niet bij deze rekening, en moet het geld dus naar een andere rekening? Vul dan het IBAN-nummer van die andere rekening in. Vul ook de gegevens in van de nabestaande op wiens naam de rekening staat: de relatie met de overledene, naam en adres.
4. Je kunt een contactpersoon met telefoonnummer opgeven. Dit is bijvoorbeeld de persoon die de erfenis regelt en de overlijdensuitkering onder nabestaanden verdeelt. Jij en P-Direkt zijn daarvoor niet verantwoordelijk.

5. Had de medewerker op de dag vóór het overlijden recht op een uitkering Ziektewet, WW of WIA? Geef dit dan apart door aan P-Direkt. P-Direkt berekent de overlijdensuitkering over het maandinkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen als de medewerker op die dag niet arbeidsongeschikt was geweest. Het kan zijn dat P-Direkt nog een paar zaken van je wil weten.
6. Vraag na of de nabestaande recht heeft op een overlijdensuitkering van het UWV door een uitkering Ziektewet of WIA, en van het ABP door een arbeidsongeschiktheidspensioen. Is dat zo? Geef dan apart door aan P-Direkt welk bedrag de nabestaande netto van het UWV en het ABP krijgt. P-Direkt moet hiermee rekening houden.

Ken je een overlijdensuitkering toe aan nabestaanden? Rond dan het ontslagformulier af en lees verder bij [onderdeel D](#).

C. Overlijdensuitkering toekennen voor kosten van ziekte of uitvaart in zeldzame gevallen

Heeft de overleden medewerker geen nabestaanden? In zeldzame gevallen krijgt de werkgever een verzoek om de laatste kosten van ziekte of de uitvaart te betalen. Dit kan zelfs nog lang na het overlijden gebeuren.

Komt zo'n verzoek bij jou als manager terecht? Dan mag het gevraagde bedrag niet hoger zijn dan 3 keer het maandinkomen van de overleden medewerker. De persoon die het verzoek doet, moet bewijzen dat de nalatenschap niet voldoende is geweest om de ziekte- of uitvaartkosten van de overledene te betalen. Daarna regel je de uitbetaling met de financiële afdeling van je organisatie. Dit loopt niet via P-Direkt. Je kunt hiervoor dus niet het ontslagformulier gebruiken.

D. Baten en lasten van het dienstverband afwickelen

Heeft de overleden medewerker nog IKB-budget en IKB-spaarverlof dat niet is uitbetaald? Dan betaalt P-Direkt dat uit op de rekening van de overledene. Dat geldt ook voor niet-opgenomen vakantie-uren en IKB-uren.

Heeft de overleden medewerker meer vakantie-uren of IKB-uren gebruikt dan opgebouwd? Dan verrekent P-Direkt deze uren met IKB-budget en IKB-spaarverlof dat nog niet is uitbetaald.

Is dit niet voldoende om de vakantie-uren of IKB-uren te verrekenen? Dan ontstaat er een schuld. P-Direkt draagt deze schuld over aan jouw organisatie. Je organisatie kan jou als manager benaderen om te bespreken wat er met deze schuld moet gebeuren.

Bijlage 1: Nabestaanden

Alleen nabestaanden kunnen een overlijdensuitkering ontvangen. Wanneer is iemand nabestaande? Het dagelijks taalgebruik maakt niet altijd onderscheid met een erfgenaam. Juridisch kan het om verschillende personen gaan.

Volgens de [cao](#) zijn nabestaanden:

- de partner met wie de medewerker op het moment van overlijden duurzaam samenleefde;
- als er geen partner is: de minderjarige kinderen tot wie de medewerker in familierechtelijke betrekking stond, natuurlijke kinderen en kinderen over wie de medewerker de pleegouderlijke zorg droeg alsof het eigen kinderen zijn, zonder dat daartoe een verplichting was of daar een vergoeding tegenover stond;
- als er geen partner of minderjarige kinderen zijn: de personen die geheel of grotendeels afhankelijk zijn van het maandinkomen van de medewerker.

Voorbeelden:

- Elif en Mehmet zijn getrouwd en wonen bij elkaar. Ze hebben twee minderjarige kinderen. Als Elif overlijdt is er geen testament, Mehmet erft als langstlevende partner. Als nabestaande is hij ook de persoon die de overlijdensuitkering zal ontvangen.
- Mauricio is weduwnaar en heeft volwassen kinderen. Hij woont samen met Yasmin. Zij zijn niet getrouwd en hebben geen geregistreerd partnerschap of een samenlevingscontract. Mauricio heeft ook geen testament opgemaakt waarin hij Yasmin als erfgenaam aanwijst. Als Mauricio overlijdt, krijgt Yasmin – anders dan de volwassen kinderen – geen deel van de erfenis. Maar ze krijgt wél een overlijdensuitkering: jij stelt vast dat Mauricio duurzaam samenleefde met Yasmin. Dit kan blijken uit allerlei zaken, waarvan één is dat zij feitelijk op hetzelfde adres woonden. Als je Mauricio goed kende, heb je hier meestal wel een beeld van.
- Lilian woont alleen en heeft een latrelatie met Marjoke. Ze doen veel samen en ook onder de collega's van Lilian is het stel goed bekend. Als Lilian overlijdt, wekt het geen verbazing dat haar testament Lilian Marjoke aanwijst als erfgenaam. Maar omdat zij niet duurzaam samenleven, krijgt Marjoke geen overlijdensuitkering.
- Cherida woont sinds twee jaar samen met Isabella. Isabella staat nog ingeschreven op het adres van haar eigen koopwoning waar haar studerende kinderen verblijven. Cherida en Isabella hebben geen samenlevingscontract. Als Cherida overlijdt, is het de vraag of Isabella recht heeft op een overlijdensuitkering. Dit kan uit verschillende aanwijzingen blijken. Bijvoorbeeld als Cherida en Isabella op het adres van Cherida wel een gezamenlijke huishouding hadden, in de kosten hiervan deelden, en Isabella's persoonlijke spullen al enige tijd naar de woning zijn verhuisd. Als er twijfels zijn, is het aan jou als manager om Isabella te vragen om een nadere toelichting en eventueel bewijsstukken, zodat je een juiste beslissing kunt nemen.
- Ans woont alleen en heeft twee uitwonende volwassen kinderen. Die kinderen delen waarschijnlijk als erfgenamen in de nalatenschap. Toch hebben zij geen recht op een overlijdensuitkering wanneer Ans overlijdt. Zij zijn volgens de cao geen nabestaanden.

Bijlage 2: Vermissing

Is de medewerker vermist en waarschijnlijk overleden? Ook dan kunnen nabestaanden recht hebben op een overlijdensuitkering.

Er is sprake van vermissing als de medewerker zonder bericht afwezig is en de familie geen teken van leven meer heeft vernomen. Denk bijvoorbeeld aan een vliegtuigongeluk waarbij hoogstwaarschijnlijk geen overlevenden zijn.

Bij vermissing bepaalt de rechtbank de datum van het overlijden. Hiervoor staat een wachttijd van 5 jaar. In sommige gevallen is de wachttijd korter, bijvoorbeeld bij een natuurramp. Is het zeker dat de medewerker eerder is overleden, zoals bij een vliegtuigongeluk zonder overlevenden? Dan is geen wachttijd nodig.

Als manager kun je het ontslagformulier invullen vanaf de overlijdensdatum die de rechter heeft vastgesteld. Alle regels die hierbij horen, gelden dan met terugwerkende kracht, behalve als dit een onredelijke situatie oplevert.

Hebben de nabestaanden op dat moment al een overlijdensuitkering gekregen? Dan keert P-Direkt die niet nogmaals uit.