

In de schulden

Wat te doen als uw werknemer last heeft van een kredietcrisis (deel 1)

Niet alleen banken en landen hebben te maken met een kredietcrisis, ook een werknemer kan in financiële problemen raken. Dat kan grote gevolgen hebben voor zijn of haar functioneren binnen het bedrijf. Daardoor is het belangrijk om geldzorgen tijdig te signaleren en vervolgens te helpen bij het oplossen van de problemen.

We kennen allemaal de verhalen van de huidige financiële problemen in de wereld. Banken moeten worden gered, regeringen dreigen failliet te gaan en sommige bedrijven hebben zodanige verliezen geleden dat er geen redding meer aan is. Het is al lang geen ver-van-ons-bedverhaal meer en steeds duidelijker worden de gevolgen ook in onze omgeving zichtbaar. Steeds meer mensen met een gewone baan en zelfs (of misschien juist) een eigen huis zijn genoodzaakt hulp te zoeken om hun schulden de baas te worden. Veel ondernemers hebben nu al de handen vol aan het financieel op de rit houden van het bedrijf. Als dat lukt, is het in elk geval mogelijk de salarissen van de werknemers uit te betalen. Moet je je dan ook nog zorgen maken over de financiële situatie van de werknemers? Strikt genomen natuurlijk niet. Werknemers zijn verantwoordelijk voor hun eigen inkomsten en uitgaven en moeten zelf, net als hun werkgever, hun financiële situatie op orde houden. Als een werknemer hier echter niet in slaagt, kun je als ondernemer helaas wel te maken krijgen met de gevolgen hiervan.

Moeilijk binnenshuis te houden

Een werknemer met financiële problemen kan de gevolgen hiervan vaak niet binnenshuis houden. Effecten (vaak gecombineerd) waar je als werkgever op korte of langere termijn mee te maken kunt krijgen, zijn:

- Slecht functioneren van de werknemer. Denk daarbij aan niet geconcentreerd zijn, veel privé bellen of gebeld worden, een slecht humeur naar de werkgever, collega's en opdrachtgevers, onbetrouwbaar gedrag en het veroorzaken van schade.
- Verzuim van het werk. Denk daarbij aan ziek melden en onregelmatig en vaak onverwacht 'even weg' moeten.
- Verzoeken om geld door de werknemer. Denk daarbij aan regelmatige verzoeken om voorschotten op het loon, een verzoek om leningen en/of vragen om overuren of vergoedingen standaard op te nemen in het vaste salaris.
- Diefstal door de werknemer. Denk daarbij aan diefstal van geld of goederen van uw bedrijf of van collega's en opdrachtgevers, maar ook bijvoorbeeld gesjoemel met de opgave van gewerkte uren.

- Beslaglegging op het loon van de werknemer. Denk daarbij aan beslaglegging door een deurwaarder (namens één of meer debiteuren), de fiscus, het LBIO of het College van Zorgverzekeraars, of zelfs het faillissement van de werknemer.

Wie bij een werknemer één of meerdere van deze effecten constateert, moet er rekening mee houden dat deze werknemer financiële problemen heeft, die hij klaarblijkelijk niet meer buiten zijn werk heeft kunnen houden. Op dat moment is het probleem van de werknemer ook deels een werkgeversprobleem. Helaas kun je de ogen daarvoor dan niet meer sluiten. In het kader bij dit artikel geven we een aantal tips om het probleem aan te pakken.

Ontslag

Het enkele feit dat een werknemer niet goed met zijn geld kan omgaan, is op zich geen reden voor ontslag. Is er echter sprake van herhalend disfunctioneren en/of zelfs diefstal (al dan niet als gevolg van financiële problemen), dan zal er een moment komen dat het handhaven van het dienstverband met de werknemer niet meer kan worden gevergd en ontslag noodzakelijk kan worden. Neem in dat geval altijd eerst contact op met uw eigen adviseur of CUMELA Nederland om te overleggen welke stappen u in die specifieke situatie het best kunt ondernemen.

Tekst: Riet Zweistra adviseur personeelsmanagement

Handige internetadressen

- www.wijzeringeldzaken.nl
- www.nibud.nl
- www.zelfjeschuldenregelen.nl
- www.wsnr.rvr.org

Tips

Een aantal tips voor werkgevers om werknemers te behoeden voor of op weg te helpen bij het bestrijden van financiële problemen.

1. Informatie verstrekken aan de werknemers in het algemeen

Dat kan bijvoorbeeld door informatie, brochures of flyers op de kantinetafel te leggen of aan het personeelsprikbord te hangen of aandacht te besteden aan het onderwerp tijdens een werkoverleg. U kunt ook informatie verstrekken bij de loonstroken. Kortom, er zijn veel manieren om het onderwerp in het algemeen onder de aandacht van alle werknemers te brengen. Goed opgezette en doordachte hulpmiddelen (brochures, flyers en dergelijke) kunt u vaak gratis (of tegen geringe vergoeding) via websites downloaden of telefonisch aanvragen bij organisaties die zich bezighouden met het informeren over en of het bestrijden van schulden.

- Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft samen met onder andere De Nederlandsche Bank en het Verbond van Verzekeraars de website www.wijzeringeldzaken.nl opgezet met heel veel informatie en hulpmiddelen om geldzaken goed te beheren.
- Het Nibud (Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting) heeft een speciale site, www.zelfjeschuldenregelen.nl, helemaal afgestemd op het op orde krijgen en houden van de financiële huishouding van een consument. Bij het Nibud kunt u via www.nibud.nl of tel. (030) 239 13 50 ook terecht met vragen en voor hulpmiddelen waarmee u als werkgever vroegtijdig financiële problemen van werknemers kunt herkennen.
- Gemeenten en gemeentelijke kredietbanken in uw woonplaats of regio kunnen hulp bieden bij problematische schulden, maar geven vaak ook advies en tips voor het voorkomen van schulden.
- De Raad voor Rechtsbijstand in 's-Hertogenbosch voert namens de Raden voor Rechtsbijstand een aantal wettelijke taken uit in het kader van de Wet schuldsanering natuurlijke personen (Wsnp). De uitvoering van deze taken vindt plaats onder de hoede van het Bureau Wsnp, onderdeel van de Raad in 's-Hertogenbosch. De Raad stelt informatie ter beschikking via de website www.wsnp.rvr.org of telefonisch via (088) 787 19 10.

2. Weigeren om werkgevers- of loonverklaringen met onrealistische loongegevens te verstrekken

Het komt nogal eens voor dat werknemers voor het aanvragen van een hypotheek of lening u verzoeken een werkgevers- of loonverklaring af te geven met een hoger vast loon dan zij feitelijk verdienen. Ze verzoeken aan u om dan bijvoorbeeld overuren of vergoedingen in het vaste loon op te nemen, zodat het voor de hypotheek- of leningverstrekking instantie lijkt alsof ze een hoger vast loon verdienen. U voelt zich mogelijk moreel verplicht de werk-

nemer hiermee 'te helpen', maar vraag u eens af hoe de werknemer de verkregen hypotheek of schuld later moet aflossen wanneer hij geen recht meer heeft op die overwerk- of andere vergoedingen (bijvoorbeeld omdat u in de toekomst minder werk krijgt). In dat geval kan de werknemer de hogere lening niet meer aflossen en heeft u de werknemer alleen maar de verkeerde kant op geholpen.

3. Informatie verstrekken en hulp aanbieden aan individuele werknemers

Heeft u het vermoeden dat een werknemer financiële problemen heeft, dan kunt u deze individuele werknemer ofwel een keer apart nemen, ofwel bij het eerstvolgende functioneringsgesprek over het onderwerp aanspreken. Het is niet altijd even eenvoudig dit onderwerp aan de orde te stellen. Of de werknemer bereid is zijn problemen met u te delen, is dan ook maar de vraag. Niettemin kunt u de werknemer van uw goede bedoelingen overtuigen en de al eerder in dit artikel genoemde informatie en brochures persoonlijk meegeven met het advies die eens goed door te kijken, mocht hij problemen op het financiële vlak hebben. Niet uitgesloten is dat de werknemer het als een opluchting ervaart met u over zijn problemen te kunnen praten en hopelijk vindt hij door uw informatie tijdig een oplossing voor zijn geldsores.

4. Een werknemer met financiële problemen op zijn functioneren aanspreken

Het kan zijn dat u al tastbare aanwijzingen heeft dat een werknemer feitelijk financiële problemen heeft. Bijvoorbeeld: er wordt beslag gelegd op zijn loon. Ook kan het zijn dat de werknemer herhaaldelijk om voorschotten vraagt op zijn salaris, hetgeen erop duidt dat hij kennelijk meer geld uitgeeft dan hij maandelijks ontvangt. Als er echter tevens sprake is van slechter functioneren en/of regelmatig verzuim, dan is het aanspreken van de werknemer op zijn functioneren wel noodzakelijk. U moet de werknemer wijzen op zijn verplichtingen op het werk en kunt daarbij aangeven dat u bereid bent hem te helpen bij het oplossen van zijn problemen door hem de eerder genoemde informatie te verstrekken. Mogelijk kunt u uw werknemer helpen bij het zoeken van contact met de genoemde organisaties wanneer hij het moeilijk vindt om daar zelf op af te gaan.

Als de werknemer zijn functioneren niet verbetert, kan dat op termijn consequenties voor zijn dienstverband hebben en dat zal hem alleen maar in een nog slechtere financiële positie brengen. In elk geval is voor u van belang dat u alle afspraken en vorderingen zeker vanaf dat moment schriftelijk vastlegt en bevestigt aan de werknemer, waardoor u een deugdelijk 'dossier' aanlegt.