

Werknemer in de schulden

Deel 2: hoe te handelen bij beslaglegging

De kredietcrisis kan iedereen raken, dus kan ook een werknemer in financiële problemen komen. Dat kan grote gevolgen hebben voor hemzelf, maar ook voor het bedrijf. Ongewild kunt u worden meegesleept in ingewikkelde regelgeving omtrent beslaglegging op loon en krijgt u te maken met forse administratieve lasten en zelfs financiële risico's.



Nu bedrijven onder druk staan, is er bij schulden vaak weinig clementie meer. Al snel gaan ze over tot maatregelen om hun geld binnen te krijgen. Wanneer de schuldenaar nog een baan heeft, zal de schuldeiser via loonbeslag een deel van dit inkomen willen hebben om de schuld mee af te lossen. Een schuldeiser van een werknemer kan echter niet zo maar bij de werkgever een deel van het loon opeisen. Hiervoor moet de schuldeiser een gerechtsdeurwaarder in de arm ne-

Handige internetadressen

- www.wijzeringeldzaken.nl
- www.nibud.nl
- www.zelfjeschuldenregelen.nl
- www.wsnprvr.org
- www.kbvg.nl
- www.schuldinfo.nl/beslagvrijevoet
- www.nvvk.eu

men die, na toestemming van een rechter, uit naam van de schuldeiser beslag legt.

Een aantal overheidsinstanties kan echter direct beslag leggen zonder inschakeling van een deurwaarder. Zij doen dit via een zogenoemde invorderingsambtenaar. Zij zijn de zogenoemde preferente schuldeisers en zullen voorrang hebben op de schuldeisers via een deurwaarder.

Deze overheidsinstanties zijn:

- overheden, zoals gemeentes en dergelijke (bijvoorbeeld voor gemeentelijke belastingen);
- Belastingdienst (bijvoorbeeld belastingschuld of toeslagen);
- Centraal Justitieel Incassobureau (openstaande boetes);
- IB-groep (studieschulden);
- Sociale Verzekeringsbank en UWV (terug te vorderen uitkeringen);
- Landelijk Bureau Inning Onderhoudsbijdragen (LBIO, alimentatieschuld);
- College van Zorgverzekeringen (bij wanbetaling zorgverzekeringspremie).

Meerdere loonbeslagleggers tegelijk

Helaas is er geen regie of onderlinge afstemming vooraf tussen verschillende beslagleggers die achtereenvolgens op eenzelfde loon of inkomen beslag willen leggen. Dit is een groot probleem, dat onder andere onlangs door de Nationale Ombudsman is signaleerd en onder de aandacht van de Tweede Kamer is gebracht. Zolang hier nog geen oplossing voor bestaat, moeten werkgevers en werknemers zelf op hun tellen passen!

Wanneer een deurwaarder loonbeslag heeft gelegd en zich na hem andere deurwaarders melden om beslag te leggen, moet werkgever nooit zelf de keuze gaan maken welke schuld hij zal afbetalen. Nee, er is bij wet vastgelegd dat in zo'n geval de deurwaarder van de oudste beslaglegging het beslag afhandelt. Hij int het beslagen loon bij werkgever en hij verdeelt dit onder de andere beslagleggers. Krijgt u dus te maken met een tweede of meer beslagen, verwijst u deze dan onmiddellijk door naar de oudste beslaglegger.

De bovenstaande regel geldt echter niet wanneer zich een overheidsinstantie (preferente schuldeiser) meldt. Als die

zich meldt, moeten de vorderingen worden ingebracht bij de preferente schuldeiser en moet u deze overheidsinstantie gaan betalen. Breng de andere beslagleggers direct op de hoogte van de melding van een preferente schuldeiser en verwijst deze daar naartoe voor de voldoening van de resterende schuld. Stem uw handelwijze goed af met alle loonbeslagleggers en bevestig schriftelijk aan hen uw handelen met uw argumentatie daarvoor.

Blijf altijd met de beslagleggers communiceren over de situatie en aan wie nu wat moet worden betaald. Denk niet dat, wanneer u een poosje niets hoort, het wel goed is en de vordering misschien 'overwaait'. Zorg dat antwoorden op vragen en gemaakte afspraken altijd schriftelijk door de betrokken instanties worden bevestigd of bevestig gesprekken met beslagleggers zelf schriftelijk (aangetekend) aan alle betrokken partijen.

Loonbeslag

Het loonbeslag wordt zowel bij de werknemer als bij de werkgever betekend. De werkgever is verplicht om aan het beslag mee te werken. Is er beslag gelegd, dan mag de werkgever het beslagen deel van het loon niet meer aan de werknemer uitkeren, maar moet het naar de beslagleggende instantie. Deze instantie stelt de werkgever op de hoogte van de aard en omvang van de schuld. De werkgever moet melden op welk loon en andere geldelijke beloningen de werknemer recht heeft. Het loon waarop beslag kan worden gelegd, betreft elke geldelijke beloning voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst (behalve onkostenvergoedingen) voor zover die hoger is dan de zogenoemde toepasselijke beslagvrije voet. Houd er rekening mee dat u ten opzichte van de loonbeslaglegger een eigen positie hebt gekregen. De beslaglegger kan de vordering rechtstreeks bij u innen en bij helemaal niet of te weinig betalen aan de beslaglegger kunt u mogelijk aan een vordering vast zitten die misschien wel niet meer te verhalen valt op bijvoorbeeld een inmiddels ex-werknemer die de schuld heeft veroorzaakt.

Beslagvrije voet

Het bedrag van de beslagvrije voet moet de werknemer zelf blijven ontvangen om van te kunnen leven. De hoogte hangt af van de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, maar is doorgaans circa 90 procent (als de werknemer alleenverdiener is) of 45 procent (bij tweeverdieners) van de voor de werknemer geldende bijstandsnorm. Bij de berekening van de beslagvrije voet moet ook rekening worden gehouden met de eventuele aanvullende zorgverzekering en woonkosten, maar ook bijvoorbeeld (en dat wordt vaak vergeten!) al gelegd beslag op zorg- en huurtoeslagen alsmede op het inkomen van een partner. De momenteel geldende beslagvrije voeten (afhankelijk van feitelijke situaties) zijn te vinden via de website van de Koninklijke Beroepsorganisatie

van Gerechtsdeurwaarders (www.kbvg.nl), via www.schuld-info.nl (onder 'Beslagvrije voet') of via het Nibud (Nederlands Instituut voor Budgetvoorlichting).

Per geval moet dus eerst deze beslagvrije voet worden vastgesteld. De beslagleggende instantie deelt de werkgever de beslagvrije voet mee. De werkgever weet dan welk bedrag hij nog mag blijven doorbetalen aan de werknemer en welk bedrag er naar de beslagleggende instantie moet.

Het is verstandig het bedrag van de beslaglegging en de berekende beslagvrije voet te controleren, want hierbij gaat vaak iets mis. Is de werknemer van mening dat er dan te weinig inkomen voor hem overblijft, dan moet hij zelf bij de beslagleggende instantie bezwaar maken tegen de berekende beslagvrije voet. Ziet u echter zelf ook al dat de beslagvrije voet te laag is vastgesteld, waardoor de werknemer te weinig inkomen overhoudt en mogelijk nog verder in de financiële problemen komt, dan kunt u de werknemer hierbij helpen of hem wijzen op instanties die hem hierbij kunnen helpen. Let op: als u ondanks het beslag toch loon boven de toepasselijke beslagvrije voet aan de werknemer uitbetaalt, blijft de aanspraak van de beslaglegger op het door u te betalen loon bestaan. Deze kan het deel dat aan de beslaglegger had moeten worden betaald daardoor alsnog op u verhalen!

Het geld dat u aan de beslaglegger moet betalen, alsmede de beslagvrije voet die wordt betaald aan de werknemer, moet voor de loonadministratie gewoon als normaal loon worden behandeld. Premies en loonheffing moeten over alle bedragen worden berekend, ingehouden en afgedragen.

Afwikkeling van het loonbeslag

Zodra de te vorderen schuld (mede) door het loonbeslag is voldaan, volgt er een bericht van de beslaglegger per wanneer u kunt stoppen met betalen aan deze instantie. Vanaf dat moment kunt u het loon weer volledig aan de werknemer betalen. Pas wel op als er meerdere loonbeslagleggers waren. Ga bij de oudste loonbeslaglegger na of er nog loonbeslagen over zijn van de andere beslagleggers en hoe dat nu dan moet.

Als er echter tijdens het loonbeslag veranderingen ontstaan in het dienstverband en/of het loon van de werknemer, moet u dit direct actief melden aan de loonbeslaglegger. Gaat de werknemer een ander loon verdienen of bijvoorbeeld uit dienst, dan dient de beslaglegger per omgaande te weten wat er gaat gebeuren en per wanneer, zodat dit tot eventuele wijziging van de beslaglegging kan leiden. Meldt u dergelijke omstandigheden niet of niet op tijd, dan bestaat het risico dat er een vordering op u overblijft en is het maar de vraag of u deze nog kunt verrekenen met de (ex-)werknemer.

Tekst: **Riet Zweistra adviseur personeelsmanagement**

Illustratie: **CUMELA Communicatie**