

# Help, een loonbeslag bij één van de werknemers!

*Veel werkgevers worden vroeger of later geconfronteerd met een loonbeslag ten laste van een werknemer. Niet leuk, vooral voor de werknemer, maar ook voor de werkgever. Wat moet u als werkgever en wat kunt u als werkgever, daarover gaat deze column.*

## Wat moet u doen als werkgever?

Eigenlijk is dat redelijk simpel: gewoon doen wat de gerechtsdeurwaarder zegt. U zult vanaf het moment dat de deurwaarder bij u op de stoep staat, vrijwel niets meer mogen betalen aan de werknemer. Wat u nog mag betalen aan de werknemer, staat in het beslag (het stuk dat u van de deurwaarder ontvangt), namelijk de 'beslagvrije voet'.

Daarna vult u ná twee weken of als de werknemer dat verzoekt ná vier weken een formulier in die de deurwaarder bij het beslag heeft gevoegd, de zogenoemde derdenverklaring. De deurwaarder heeft via het UWV al wat gegevens van het UWV ontvangen, maar dat is vaak incompleet of (inmiddels) onjuist. De deurwaarder wil controleren wat het loon is, welke emolumenten (vakantiegeld, dertiende maand enz.) er zijn en wil bijvoorbeeld weten of het een tijdelijk contract is, of er al een beslag ligt en of u wellicht nog een vordering op uw werknemer heeft. Dat vult u daar allemaal in.

Nadat de deurwaarder de verklaring heeft goedgekeurd, draagt u af wat u inmiddels heeft gereserveerd vanaf de beslagdatum en vanaf dat moment zult u iedere maand een deel van het loon en alle emolumenten moeten afdragen totdat de deurwaarder bericht dat het klaar is.

## Dat is het qua verplichtingen. Dan is het nog goed te weten dat:

- Zodra er meer beslagen liggen, één deurwaarder 'coördinerend deurwaarder' wordt. U hoeft alleen met deze deurwaarder te corresponderen en mag alle andere deurwaarders naar de coördinerend deurwaarder verwijzen. Wel zo handig.
- Indien uw werknemer een leaseauto heeft, dan wordt (bij de berekening van de beslagvrije voet) alleen in het eerste kalenderjaar rekening gehouden met die leaseauto. Adviseer uw werknemer dan ook de leaseauto het opvolgende jaar uit de bijtelling te halen, anders komt uw werknemer echt niet meer rond.
- Al het overwerk en extraatjes gaan naar de deurwaarder, maar soms zijn uitzonderingen mogelijk. Neem op tijd contact op met de (coördinerend) deurwaarder om te vragen naar de mogelijkheden. U kunt het nooit afdwingen, maar u kunt het altijd vragen.

## Wat kunt u nog meer?

U bent niet verplicht een werknemer te helpen. U hoeft geen opvolgend contract aan te bieden en mag een medewerker tijdens de proeftijd

gewoon ontslaan. Echter, die werknemer zit klem en gaat waarschijnlijk stilletjes gebukt onder de schuldenlast. Letterlijk. Op schulden rust nog altijd een taboe, terwijl hulp juist nodig is. Zij komen er zelf echt niet meer uit. Schuldenlast leidt tot stress en drukt de arbeidsproductiviteit, maar daar liggen ook kansen. Helpt u een werknemer, dan krijgt u mogelijk de meest loyale betrokken medewerker ooit. Ga het gesprek aan, controleer samen de beslagvrije voet en kijk hoe groot de schuldenlast is. Wie weet is het makkelijk op te lossen met wat overwerk. Zijn er meer schulden, verwijst de werknemer dan naar een budgetcoach. Als het zo ver is gekomen dat er een loonbeslag ligt, dan heeft de werknemer echt hulp nodig. Maar..... hou wel uw eigen positie in de gaten. Dus negeer een beslag niet en laat het niet over aan de werknemer, dan komt u als werkgever juist weer in de problemen.

Handige website: [www.uwbeslagvrijevoet.nl](http://www.uwbeslagvrijevoet.nl)

Daar vindt u informatie voor u als werkgever en daar kunt u samen met de werknemer de beslagvrije voet narekenen.

[www.abma-advocaten.nl](http://www.abma-advocaten.nl)



Het team van Abma Advocaten