

Bij loonbeslag komt er veel werk op u af. Hier leest u meer over wat u verplicht bent om te doen, hoe loonbeslag in z'n werk gaat en wat u kunt tegenkomen. Daarnaast is het een belangrijk signaal dat uw werknemer mogelijk financiële problemen heeft. Het is in uw beider belang om de financiële problemen zo snel mogelijk te bespreken. Daarmee voorkomt u dat uw werknemer alleen maar verder in de problemen komen. Maar wat is dan handig om te bespreken?

Wat betekent loonbeslag voor u?

Als u een verzoek tot loonbeslag krijgt dan bent u verplicht om deze uit te voeren. U moet dan een deel van het salaris van uw werknemer inhouden en overmaken aan de deurwaarder. Ook moet u een verklaring met gegevens opsturen naar de deurwaarder. Het is verstandig om uw medewerker te betrekken zodra u een informatieverzoek krijgt. Uw medewerker kan dan proberen om het loonbeslag te voorkomen of zo beperkt mogelijk te houden, door de juiste gegevens aan te leveren. Lees meer hierover in bijgaande [blog](#) en in [deze factsheet](#) van het Nibud.

Meerdere beslagen

Zijn er bij u meerdere beslagen gelegd voor dezelfde werknemer? In principe betaalt u de deurwaarder of beslaglegger die het eerste verzoek heeft gedaan tot deze vordering is ingelost. De deurwaarder die later beslag heeft gelegd dient zich te wenden tot de eerste deurwaarder. De eerste deurwaarder is verantwoordelijk voor de verdeling van het beslag, Hierop is een aantal uitzonderingen.

Het gaat om de volgende uitzonderingen:

- Als u een verzoek krijgt tot broninhouding van de bestuursrechtelijke premie voor het CAK, dan bent u altijd verplicht om hieraan mee te werken. Het is wel belangrijk dat uw werknemer (of u namens uw werknemer) de deurwaarder over deze inhouding informeert in verband met de (her)berekening van de beslagvrije voet.
- Bij vorderingen die worden gelegd op basis van artikel 19 van de Invorderingswet moet u direct aan deze beslagleggers (belastingdienst, gemeenten en waterschappen) afdragen. Zij zorgen dan voor de eventuele verdeling.
- Vorderingen van bepaalde overheidsorganisaties gaan voor op vorderingen van andere schuldeisers (deze vorderingen zijn preferent). Deze preferenties werken ook met een rangorde. De volgorde is globaal als volgt: (i) aanslagen van Rijksbelastingen (Belastingdienst), (ii) bestuursrechtelijke premie (CJIB), (iii) uitkeringen (gemeenten, UWV, SVB).

Privacy

Het verschilt per organisatie bij wie het loonbeslag binnenkomt. Het is zaak om vervolgens zorgvuldig en discreet met dit gegeven om te gaan. Behandel het loonbeslag vertrouwelijk en leg het bijvoorbeeld niet zichtbaar voor derden op het bureau. U kunt uw beleid over de verwerking van loonbeslag vastleggen in een protocol zodat de werknemers weten hoe uw organisatie hiermee omgaat.

Betrokkenheid leidinggevende?

Als het loonbeslag niet binnenkomt bij de leidinggevende maar bij bijvoorbeeld de directeur of de salarisadministratie, dan is de vraag of de leidinggevende geïnformeerd mag worden over het loonbeslag. Deze vraag is niet met volledige zekerheid te beantwoorden. In het algemeen geldt dat informatie alleen mag worden doorgegeven als het verenigbaar is met het doel waarvoor de informatie is verkregen of als de betrokkene hiervoor toestemming geeft. De informatie moet zo beperkt mogelijk worden gedeeld.

Het is aan te raden om in uw brief aan uw medewerker over het loonbeslag aan te geven waar men interne / externe hulp kan krijgen. Daarnaast zou de afdeling waar het loonbeslag binnenkwam (bv. personeelszaken) kunnen bellen met de medewerker over het loonbeslag en mogelijkheden voor hulp. Als het loonbeslag invloed heeft op de uitvoering van werkzaamheden, of als hierin iets moet worden aangepast, dan kunt u overwegen om de leidinggevende te informeren, of de vertrouwenspersoon/ HR / bedrijfsmaatschappelijk werk. Zij kunnen dan een gesprek aangaan met de medewerker. U kunt uw werknemer ook betrekken bij het controleren van het loonbeslag en het verstrekken van de informatie aan de deurwaarder.

[Hier](#) vindt u tips om dit gesprek op een prettige wijze te laten verlopen.

Protocol

In alle gevallen is het raadzaam om transparant te zijn over de omgang van uw organisatie met loonbeslag door dit vast te leggen in een regeling, op intranet te plaatsen en allicht ook individueel te verstrekken. U zou de ondernemingsraad kunnen betrekken bij deze regeling. Voorts moet de werknemer de aangeboden hulp ook kunnen weigeren.

Geen reden voor ontslag

Sommige werknemers willen het gesprek met hun leidinggevende over geldproblemen niet aangaan omdat ze (naast schaamte) vrezen voor hun baan of promotie. Een loonbeslag op zich is echter geen reden voor ontslag. Hiervoor dienen naast of door het loonbeslag andere omstandigheden aanwezig te zijn die het functioneren van de werknemer negatief beïnvloeden.

[Dit artikel](#) gaat hier uitgebreider op in.



Hoe kunt u uw werknemer helpen?

1 Flyer 'loonbeslag'

[De flyer loonbeslag](#) vertelt uw werknemer wanneer hij of zij welke actie moet ondernemen, wat een loonbeslag is en dat u als werkgever verplicht bent om daaraan mee te werken.

2 Doorverwijzing

Loonbeslag wordt gelegd omdat uw werknemer ondanks meerdere herinneringen en aanmaningen een rekening niet heeft betaald. De verwerking van het loonbeslag kost u tijd en geld. Het is dus volstrekt legitiem om hier met uw werknemer over te spreken. Mogelijk heeft uw werknemer naast het beslag nog meer schulden. De gemeente kan dan helpen.

Grote financiële impact

Een loonbeslag heeft grote impact op de financiële situatie van uw werknemer. Hij houdt een minimum bedrag over om van te leven. Voor de meeste mensen is het heel moeilijk om van dat bedrag rond te komen. Laat staan nog andere schuldeisers aflossen.

Beslag gebeurt niet onmiddellijk

Op het moment dat er loonbeslag wordt gelegd is er al een heel traject doorlopen, denk aan: betalingsherinnering, aanmaning, verzoek om te komen tot betalingsregeling en halen van titel/dwangbevel. Ondanks dit traject heeft uw werknemer niet betaald. Dit kan verschillende oorzaken hebben.

Doorverwijzen

Het is verstandig om uw werknemer bij financiële problemen door te verwijzen naar de gemeente. De gemeentelijke schuldhelpverlening kan dan beoordelen of en welke hulp uw werknemer nodig heeft. Mogelijk ervaart uw medewerker een drempel om hiernaar toe te gaan, maar de gemeente biedt vaak ook preventieve hulp aan om verdere schulden te voorkomen.

U kunt uw medewerker ook attenderen op vrijwilligersorganisaties zoals [Schuldhelpmaatje](#), [Humanitas](#) en lokale initiatieven voor thuisadministratie (www.lsta.nl). Ook zou u [een budgetcoach](#) kunnen inhuren voor uw medewerker. Deze organisaties kunnen uw medewerker ook helpen met het op orde brengen van inkomsten en uitgaven, het begrijpen van brieven en het ordenen van de administratie. Voor sommige werknemers kan budgetbeheer of [beschermingsbewind](#) verstandig zijn, om zeker te zijn dat de vaste lasten worden betaald.

Een uitgebreider [overzicht van hulpvormen vindt u hier](#).

3 Tool berekening beslagvrije voet

Als een deurwaarder beslag legt, vraagt hij allerlei informatie uit over de (financiële) situatie van uw werknemer en diens gezin. Schuldenaren leveren vaak niet alle informatie aan. Het gevolg is dat een deurwaarder te veel geld zal inhouden met mogelijk weer nieuwe problemen tot gevolg. Met de tool kunnen medewerkers al dan niet met behulp van iemand nagaan of de beslagvrije voet goed is berekend. Minder zelfredzame werknemers kunt u beter doorverwijzen.

Informatieverstrekking is belang werknemer

Deurwaarders vragen van uw medewerkers om allerlei informatie en/of documenten te overleggen. Schuldenaren reageren lang niet altijd op dergelijke verzoeken. Ze realiseren zich niet dat ze door niet te reageren of niet alle gevraagde informatie te verstrekken juist minder geld overhouden dan als ze wel alle informatie hadden verstrekt.

Beslagvrije voet

In de wet is geregeld dat een werknemer bij beslag minimaal 90 procent van de voor hem geldende bijstandsnorm mag overhouden, de beslagvrije voet. In de praktijk ligt het bedrag doorgaans hoger, omdat in de berekening rekening wordt gehouden met onder meer de woonlasten en de kosten van de (aanvullende) ziektekostenverzekering. Ook wordt rekening gehouden met een eventueel beslag op de huur- of zorgtoeslag. Als uw werknemer zodoende hogere kosten heeft aan wonen en zorg dan het absolute minimum of er ligt beslag op een toeslag, dan wordt dat verwerkt in de berekening. Uw medewerker houdt dan per maand (veel) meer geld over. Met [deze tool](#) kan de beslagvrije voet berekend worden.

Hulp bij de informatieverstrekking

Het komt heel veel voor dat deurwaarders geen juiste berekening kunnen maken omdat ze niet de benodigde informatie krijgen. Als de beslagvrije voet voor uw werknemer is vastgesteld op het minimum (90% van de voor uw werknemer geldende bijstandsnorm) dan is dit een indicatie dat de beslagvrije voet te laag is vastgesteld. U kunt uw werknemer helpen door samen na te gaan of de deurwaarder alle gevraagde informatie kreeg. Als u deze ondersteuning niet zelf kan of wil bieden of als uw werknemer eigenlijk niet wil dat u alle financiële ins-en-outs kent, dan kunnen andere partijen zoals [sociaal raadslieden](#), [wijkteams](#) of afdelingen [schuldhulpverlening](#) van de gemeente van uw werknemer hier ook bij helpen.



4 Risico's van meerdere beslagen

Het kan gebeuren dat er meerdere schuldeisers beslag leggen bij uw medewerker en diens partner. Als zij dat doen op verschillende inkomstenbronnen (inkomen van een eventuele partner, uitkering, huurtoeslag, zorgtoeslag etc) dan is de kans reëel dat uw werknemer per maand te weinig geld overhoudt. Uw medewerker moet telkens een verzoek tot herberekening doen als een nieuwe beslaglegger beslag legt op een ander deel van het inkomen. Veel medewerkers doen dit niet. Het helpt als u hen hierover informeert.

Meerdere beslagbronnen

Deurwaarders mogen (afhankelijk van de schuldeiser) op bijna alle inkomstenbronnen van uw medewerker beslag leggen: loon, uitkering en verschillende toeslagen. Als een schuld zowel op naam van uw medewerker staat als op de naam van diens partner, mag er ook beslag gelegd worden op het inkomen van de partner. Als werkgever ziet u alleen de beslagen op het inkomen dat u verstrekt.

Een deurwaarder die beslag legt moet in de berekening van de beslagvrije voet (het bedrag dat uw werknemer mag houden) rekening houden met alle reeds gelegde beslagen. Om die reden is het zo belangrijk dat medewerkers altijd alle relevante informatie aan een deurwaarder verstrekken.

Verzoek om herberekening

Maar zelfs als uw medewerker dat doet kan hij of zij nog te weinig geld overhouden. Dit gebeurt als een deurwaarder die eerder beslag heeft gelegd niet door uw medewerker wordt gevraagd om het in te houden bedrag bij te stellen als een tweede beslaglegger beslag legt op een andere inkomstenbron. De eerste deurwaarder weet in die situatie immers niet dat er een tweede bijkomt en houdt daar in diens berekening geen rekening mee. Dus stel dat er bij uw medewerker beslag wordt gelegd op het inkomen en dat uw medewerker alle informatie aanlevert aan de deurwaarder, dan moet uw medewerker zodra er een beslag bijkomt diezelfde deurwaarder een verzoek doen om een herberekening.

Nota bene: incassotrajecten kunnen gewoon doorgaan. Het is belangrijk dat uw werknemer contact opneemt met de schuldeisers om aan te geven dat er geen financiële ruimte is. Als er sprake is van veel verschillende schuldeisers raken werknemers vaak het overzicht kwijt. Als werkgever kunt u hen aanmoedigen om in die situatie een beroep te doen op de [schuldhulpverlening](#).

5

Bevoegdheden van (bijzondere) schuldeisers

Veel medewerkers weten niet dat bepaalde schuldeisers eigen bijzondere incassobevoegdheden hebben. Zo mogen de Belastingdienst, waterschappen en gemeenten vorderingen onder strikte voorwaarden direct van iemands bankrekening laten schrijven. En het CJIB mag in uitzonderlijke situaties mensen in hechtenis (gijzeling) laten nemen. Het helpt als u uw medewerkers wijst op deze risico's om escalatie te voorkomen.

Bijzondere incassobevoegdheden

Om te voorzien in een effectief en efficiënt incassoproces hebben diverse schuldeisers in de afgelopen jaren bijzondere bevoegdheden gekregen. Bepaalde schuldeisers mogen bijvoorbeeld onder voorwaarden vorderingen direct van de bankrekening van uw medewerker laten schrijven terwijl andere schuldeisers hogere incassokosten mogen rekenen dan het standaardtarief. Deze bijzondere schuldeisers maken evenwel steeds vaker een onderscheid tussen degenen die niet willen betalen en degenen die niet kunnen betalen. In het laatste geval wordt er gekeken wat in de desbetreffende situatie mogelijk is. Veel werknemers weten dit niet. Mogelijk kunt u hen aanmoedigen om contact op te nemen met de verschillende schuldeisers.

Overheidsinstanties

Overheidsinstanties

Overheidsinstanties zoals de Belastingdienst, gemeenten en waterschappen mogen onder voorwaarden vorderingen tot 1.000 euro direct van de bankrekening laten afschrijven. Per afschrijving wordt een maximaal bedrag van 500 euro gehanteerd. De afschrijving mag tot in de roodstand gaan. Voor een medewerker kan dit betekenen dat hij of zij andere zaken zoals huur of energie niet kan betalen. Het kan dus grote stress met zich brengen. Mocht er al beslag liggen tot aan de beslagvrije voet, dan kan uw medewerker door [dit formulier](#) in te vullen het bedrag dat is afgeschreven terugvragen. Deze procedure neemt enige weken in beslag.

Inhouden zorgpremie en boete

Als uw medewerker zes maanden zijn of haar zorgpremie niet heeft betaald dan wordt u als werkgever gevraagd door het CAK om de zorgpremie direct op het inkomen in te houden. Er wordt naast de premie een opslag ingehouden. De inhouding via het inkomen kan op verschillende manieren beëindigd worden. De eerste manier is door contact op te nemen met de zorgverzekeraar zelf om een betalingsregeling te treffen. In dat geval wordt uw medewerker afgemeld bij CAK. Uw werknemer kan ook hulp zoeken bij de [schuldhulpverlening](#). Als uw medewerker daar gebruik van maakt zal op enig moment de inhouding niet meer via CAK lopen.

In hechtenis

Wie te hard heeft gereden, onverzekerd rondrijdt of door rood reed, krijgt een bekeuring van het CJIB. Als uw werknemer deze niet betaalt en het CJIB het vermoeden heeft dat dit uit onwil is, ontstaat er een moment waarop het CJIB de rechter om toestemming vraagt om uw medewerker een week in hechtenis te laten nemen. Uw medewerker moet dan een week de gevangenis in. Als uw medewerker niet kan betalen, dan is de gijzeling te voorkomen. Idealiter neemt hij of zij onmiddellijk bij betalingsproblemen contact op met het CJIB. Mocht uw medewerker dit niet doen en opgeroepen worden om voor de rechtbank te verschijnen, dan is het zaak om onderbouwd met papieren aan te tonen dat hij of zij niet kan betalen. De gijzeling gaat dan evenmin door. Als de zitting al geweest is, loopt uw medewerker grote risico's. De politie kan dan zomaar voor de deur staan om hem of haar mee te nemen. In die situatie is het van groot belang dat uw medewerker de hulp zoekt van [sociaal raadslieden](#) of de [gemeentelijke schuldhulpverlening](#). In deze fase communiceert het CJIB alleen met andere professionals en niet meer met de burger zelf. Als een professional in deze fase toelicht dat uw medewerker echt niet kan betalen, gaat de gijzeling niet door.

Beslag op bankrekening

Naast bijzondere bevoegdheden zijn er ook algemene bevoegdheden die veel impact kunnen hebben. Zo mogen alle schuldeisers beslag laten leggen op een bankrekening. De schuldeiser heeft hier wel een gerechtelijke titel voor nodig. In dat geval kan uw werknemer zijn bankrekening niet meer gebruiken. Als dit gebeurt heeft uw medewerker een acuut probleem. Deurwaarders gaan verschillend om met de ruimte die zij geven om een bankrekening weer te gaan gebruiken. In deze situaties kan het uw werknemer helpen als hij of zij hulp krijgt van een professional zoals een sociaal raadslid of een schuldhulpverlener. In veel gevallen duurt het wel enkele weken voordat de bankrekening weer te gebruiken is. Soms kan het uitbetalen van het salaris (eventueel na aftrek van een loonbeslag) in

contanten een oplossing bieden.

Tips voor uw organisatie:

Hoe brengt u bovenstaande tips in de praktijk?

Bekijk de actiepunten 

Meer informatie:

- Loonbeslag betekent vaak dat er meerdere schulden zijn. Hoe gaat u om met een [medewerker met schulden](#)?
- De belangrijkste oorzaak van financiële problemen bij werknemers is een verandering in de relationele sfeer, zoals een scheiding. Wat kunt u dan [doen](#)?