

## Loonbeslag

Eén van de doeltreffendste manieren van beslag leggen, is beslag leggen op het vermogen op de bankrekening van de persoon met schulden. Vaak beschikt een schuldenaar echter helemaal niet over een riant banksaldo. Loonbeslag kan dan uitkomst bieden. Loonbeslag houdt in dat een schuldeiser bij de werkgever van zijn schuldenaar beslag legt op het salaris van degene die schulden heeft. Dat zadelt uw onderneming op met allerlei verplichtingen.

De werkgever staat buiten het geschil tussen de schuldeiser en de schuldenaar, maar wordt door een loonbeslag wel opgezadeld met stevige verplichtingen en risico's. Een loonbeslag brengt in de eerste plaats administratieve verplichtingen met zich mee. U ontvangt van de deurwaarder een uitgebreide vragenlijst over het salaris van de schuldenaar. Deze lijst moet u binnen vier weken invullen, ondertekenen en retourneren.

### Nihil

U moet de vragen vanzelfsprekend naar waarheid beantwoorden, maar de antwoorden over de hoogte van het salaris moeten bovendien redelijk

en reëel zijn. Denkbaar is dat een werkgever en werknemer – al dan niet met het oog op beslaglegging – afspreken dat de werknemer (tijdelijk) een heel laag of helemaal geen salaris ontvangt. De werkgever zou dan aan de deurwaarder kunnen melden dat het salaris nihil is.

Die verklaring is strikt genomen juist, maar ten opzichte van de schuldeiser is zo'n constructie niet toegestaan. Het kan ertoe leiden dat de rechter vaststelt wat een redelijk salaris is en berekent voor welk bedrag er met dat salaris beslag gelegd zou zijn. Uiteindelijk kan zelfs de werkgever tot betaling van de schuldeiser veroordeeld worden.

### Deel

Na ontvangst van de vragenlijst berekent de deurwaarder welk gedeelte van het salaris onder het beslag valt. U moet dat gedeelte overmaken naar de deurwaarder. Het restant (de zogenoemde beslagvrije voet) mag u uitbetalen aan de werknemer.

Het komt voor dat meerdere schuldeisers beslag leggen op een salaris. Dat leidt tot nog meer administratieve rompslomp voor u, omdat u steeds de vragenlijst moet invullen. U hoeft overigens

## Ook loonbeslag bij hypotheekschuld mogelijk

In deze zaak ging het om de toelaatbaarheid van een loonbeslag dat door een bank werd gelegd. Dit beslag kwam ten laste van een werknemer die zijn hypotheek niet meer betaalde. De 'normale' gang van zaken bij een hypotheekachterstand is dat de bank uiteindelijk het onroerend goed executoriaal verkoopt. In dit geval koos de bank ervoor om loonbeslag te leggen voor een bedrag van ruim € 0,5 miljoen.

### Geschaad

Een deurwaarder die eerder beslag legde voor andere schuldeisers verzette zich hier tegen. Hij stelde dat loonbeslag in een dergelijke situatie in strijd was met de wet en dat de belangen van andere schuldeisers geschaad werden. De vordering van de bank was immers zo hoog dat vrijwel alle gelden die op grond van het loonbeslag geïnd werden aan de bank toekwamen. De verdeling gebeurt namelijk naar verhouding van de hoogte van de vordering.

De rechter ging daar niet in mee. Hij vond dat de aanpak van de bank paste in het wettelijke systeem, en in het voordeel van de werknemer met schuld leek te zijn. Als het onroerend goed in het huidige economische klimaat op een veiling verkocht zou worden, zou de opbrengst vermoedelijk ontoereikend zijn om de hele schuld af te lossen. De restschuld zou dan mogelijk alsnog door middel van loonbeslag verhaald worden.

### Betalingsachterstand

Uit de uitspraak blijkt dat het beleid van banken bij wanbetaling momenteel is dat loonbeslag wordt gelegd totdat de betalingsachterstand van de hypotheek is ingelopen. Loonbeslag is in zo'n situatie toegestaan. Dat lijkt, gezien de marktomstandigheden, een praktische benadering.

*Voorzieningenrechter Rotterdam, 17 november 2011, LJN: BV0437*

## Beslag leggen op een redelijke vergoeding

De werkgever is verplicht om de vragenlijst van de deurwaarder over het salaris van zijn werknemer naar waarheid in te vullen. De antwoorden moeten niet alleen waar zijn, maar ook nog eens realistisch.

### Onredelijk

Dat wijst de volgende zaak uit: een schuldeiser had vanwege een vordering beslag gelegd op het loon van één van de vennoten van een VOF. De VOF verklaarde aan de deurwaarder dat de betreffende vennoot geen enkel salaris ontving voor zijn werkzaamheden. Tegen dat gegeven maakte de schuldeiser bezwaar. Hij wilde wel aannemen dat de vennoot geen vergoeding ontving, maar hij vond dit onredelijk. Dat was de rechter met hem eens. De rechtbank stelde vast dat de vennoot gemiddeld vijf à zes uur per week voor de

VOF werkte. De werkzaamheden bestonden voornamelijk uit het geven van advies.

### Familiebedrijf

Deze werkzaamheden waren van zodanige aard en omvang dat zij naar maatschappelijke gewoonte uitsluitend tegen vergoeding verricht worden. Dat de VOF een familiebedrijf was en de vennoot ouder dan 65, deed daar niets aan af. De vennoot moest voor zijn werkzaamheden een redelijke vergoeding ontvangen, waarop de schuldeiser vervolgens kon verhalen. De rechtbank was op basis van de beschikbare gegevens nog niet in staat om vast te stellen wat een redelijk salaris voor de vennoot zou moeten zijn. Daarvoor moest de onderneming eerst meer informatie aanleveren over haar financiële positie. *Rechtbank Arnhem, 11 januari 2012, LJN: BV2146*

zelf niet uit te zoeken welke beslaglegger recht heeft op welk deel van het salaris. Dat regelt de deurwaarder die als eerste beslag legde.

### Beslagvrij

De werknemer houdt, ook als er meerdere beslagen gelegd worden, recht op een beslagvrije voet. Dat is een minimumbedrag waarop geen beslag kan worden gelegd, bedoeld voor de noodzakelijke kosten van het bestaan. De precieze hoogte van het bedrag is afhankelijk van de gezinssituatie, de leeftijd en het inkomen van de werknemer met schulden. In principe is het bedrag gelijk aan 90% van de bijstandsnorm. Al het salaris boven dit bedrag, waaronder bonussen, vakantiebijslag en een dertiende maand, valt onder het beslag. Onkostenvergoedingen en pensioenpremies vallen niet onder het loonbeslag.

Een loonbeslag kan verregaande gevolgen hebben voor de arbeidsrelatie. De werknemer ontvangt voor zijn inspanningen feitelijk nog slechts een vergoeding onder bijstandsniveau. Dat heeft niet alleen gevolgen voor de financiële situatie van de werknemer, maar vaak ook voor zijn motivatie.

### Gevaar

Het is dus ook voor uw onderneming aantrekkelijk om te zoeken naar mogelijkheden om onder het beslag uit te komen. Daarvoor bestaan geen slimme trucs. Betaalt u de werknemer buiten het beslag om een vergoeding, dan dreigt het gevaar

dat u dit bedrag nog een keer zult moeten betalen aan de deurwaarder.

De werknemer zou ontslag kunnen nemen, om vervolgens als zelfstandige voor u aan de slag te gaan, maar ook dat heeft geen zin. U bent namelijk verplicht om het ontslag te melden bij de deurwaarder. De schuldeiser zal de constructie voorzien en opnieuw beslag leggen onder het nieuw opgerichte bedrijf van de schuldenaar.

### Schuldsanering

U kunt wel zinnige hulp bieden door de werknemer te ondersteunen bij het afwikkelen van zijn schulden, bijvoorbeeld door het verstrekken van een lening. Ook overleg met de deurwaarder helpt vaak. De deurwaarder en schuldeiser zullen zich realiseren dat het voor de werknemer geen aantrekkelijk vooruitzicht is om jarenlang te werken tegen een vergoeding lager dan een bijstandsuitkering. Het risico is dan groot dat de werknemer in de schuldsanering verdwijnt of ontslag neemt en een bijstandsuitkering aanvraagt. Dat is niet in het belang van de schuldeiser. Daarom is het vaak de moeite waard om te overleggen met de deurwaarder.

*Deze rubriek werd verzorgd door: Bert van Mieghem, advocaat bij Wybenga advocaten, e-mail: [vanmieghem@wybenga-advocaten.nl](mailto:vanmieghem@wybenga-advocaten.nl), [www.wybenga-advocaten.nl](http://www.wybenga-advocaten.nl)*