

Loon verrekenen of toch inhouden?

Mag een werkgever zomaar een gedeelte van het loon van de werknemer inhouden, voor bijvoorbeeld een bijdrage aan de personeelsvereniging? Of een verkeersboete verrekenen met het loon van de werknemer die een auto van de zaak bestuurde? Recentelijk zijn de regels met betrekking tot de inhouding en verrekening van loon van de werknemer aangescherpt in het kader van de Wet aanpak schijnconstructies (WAS). Wat is de betekenis van deze veranderingen en wat zijn de gevolgen hiervan?

De strenge regels en voorwaarden die verbonden zijn aan de inhouding en verrekening van loon zijn onderdeel van een pakket aan maatregelen die voortvloeien uit de WAS. De regering wil met deze wet oneerlijke concurrentie tussen bedrijven tegengaan. Misbruik van de bereidheid van arbeidskrachten, bijvoorbeeld uit Oost-Europese landen, om voor een lager loon te werken dan het toepasselijk minimumloon, leidt tot ongewenste concurrentie op de Nederlandse markt. Dit is ongewenst voor werknemers, omdat het leidt tot verdringing, onderbetaling en soms zelfs uitbuiting. Bovendien is het ongewenst voor bonafide werkgevers en ondernemers, omdat er geen sprake is van een gelijk speelveld voor hen, nu zij moeten concurreren met partijen die op oneigenlijke wijze de kosten verlagen en daarbij soms gebruik maken van schijnconstructies. De WAS is per 1 juli 2015 gedeeltelijk in werking getreden. De aanpassingen met betrekking tot de inhouding en verrekening van loon zijn per 1 januari 2017 in werking getreden.

Looninhouding

Bedingen in de arbeidsovereenkomst waarbij de werkgever het recht krijgt om bedragen op het loon van de werknemer in te houden, zijn in beginsel nietig. Oor-

spronkelijk is deze regeling ingegeven om een einde te maken aan de omstreden regeling van het zogenoemde 'staangeld', waarbij de werkgever bij voorbaat een bedrag inhield om eventuele door de werknemer veroorzaakte schade te dekken.

De werknemer kan echter wel een schriftelijke volmacht verlenen aan de werkgever om uit het te betalen loon betalingen in zijn naam te verrichten. Een dergelijke volmacht kan echter wel te allen tijde door de werknemer worden ingetrokken. Een dergelijke machtiging maakt inhoudingen op het loon mogelijk, bijvoorbeeld om namens de werknemer betalingen te kunnen doen aan de personeelsvereniging of in het kader van een pc-privéproject.

Deze schriftelijke volmacht gaat niet op voor zover de inhouding op het loon onder de grens van het minimumloon komt. Dit is een van de maatregelen als gevolg van de WAS bedoeld om uitbuiting, bijvoorbeeld door het inhouden van onbestemde kosten op het loon van buitenlandse werknemers, te voorkomen. De regering heeft echter wel geregeld - in het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag - dat in een aantal uitzonderlijke gevallen de werknemer mag overeenkomen dat een deel van het minimumloon (maximaal 25%) wordt gebruikt voor betalingen namens hem.

Bovendien zijn er een aantal uitzonderingen op basis waarvan - naast de schriftelijke volmacht van de werknemer - inhoudingen op het loon wel zijn toegestaan (ook onder grens van het minimumloon):

- bijdragen voor deelname in een pensioenfonds dat voldoet aan de in de Pensioenwet gestelde voorschriften;
- bijdragen voor deelnames aan fondsen die niet onder de Pensioenwet vallen maar wel voldoen aan de eisen die het Besluit fondsen en spaarregelingen stelt. Denk aan bijvoorbeeld een levensloopregeling.

Bedingen met betrekking tot looninhouding dienen goed te worden onderscheiden van de verplichting van de werkgever om een deel van het loon in te houden op

Fooi

Er is in het verleden veel te doen geweest over de inhouding van fooien. Fooien zijn geen loon omdat zij niet van de werkgever afkomstig zijn. Een beding waarbij de werknemer verplicht is de fooien af te dragen aan de werkgever, die deze zelf behoudt, is in strijd met de wet. Eveneens is een beding ongeldig waaruit blijkt dat de ontvangen fooien worden gebruikt om het salaris van de werknemer aan te vullen tot dekking van de loonverplichting van de werkgever. Wel geldig is een afspraak tussen werknemers onderling, waaruit blijkt dat zij de fooien verzamelen en gelijk onder alle werknemers verdelen.

grond van de wet. Denk hierbij aan het inhouden van loonheffing, de wettelijke loondoorbetalingsplicht bij ziekte of wegens beslaglegging op het loon van de werknemer. Deze inhoudingen zijn niet gebaseerd op een beding in de arbeidsovereenkomst, maar op de wet. Bovendien kan de werknemer genoemde inhoudingen niet 'vrijwillig' overeenkomen.

Loonbesteding

Naast de regeling van looninhouding, bestaat er ook de regeling met betrekking tot loonbesteding. Oorspronkelijk is deze regeling ingegeven ter bestrijding van het in de 19e eeuw veel voorkomende gedwongen winkelnering, ook wel het 'Truckstelsel' genoemd. Dit hield onder meer in dat werknemers gedwongen werden om hun loon bij hun werkgever te besteden, voor bijvoorbeeld de aankoop van te dure of nutteloze producten. Naar huidig recht zijn bedingen waarbij de werknemer zich verbindt het loon op een bepaalde wijze te besteden of zich verbindt zijn behoeftigheden op een bepaalde plaats of bij een bepaalde persoon aan te schaffen, nietig. Het is echter voor de werkgever wel toegestaan de werknemer te verplichten bepaalde producten bij het werk te gebruiken (bijvoorbeeld een auto of bepaalde kleding).

Een beding waarbij de werknemer verplicht wordt (een deel van) de studiekosten terug te betalen kan echter niet worden gezien als een verplichting om het loon op een bepaalde manier te moeten besteden.

Verrekenen loon tijdens het dienstverband

Verrekening van loon tijdens het dienstverband dient goed te worden onderscheiden van het hiervoor besproken begrip looninhouding. Bij looninhouding gaat het om afspraken tussen de werkgever en werknemer over in te houden loon, terwijl het bij verrekening gaat om de vorderingen die de werkgever op de werknemer heeft en op basis daarvan het loon verrekent. Het is belangrijk om dit onderscheid te maken aangezien de verjaringstermijn bij inhouding van loon zes maanden is. Deze begint te lopen wanneer de vordering ontstaat, dat wil zeggen zodra loon ingehouden is of een betaling op grond van het beding gedaan is. De verjaringstermijn bij verrekening is afhankelijk van de vordering die hieraan ten grondslag ligt.

In de wet zijn regels gesteld over het verrekenen van bepaalde vorderingen van de werkgever op de werknemer met diens loon. De werkgever mag in beginsel slechts een vijftal vorderingen verrekenen met het loon, te weten:

- een door de werknemer aan de werkgever verschuldigde schadevergoeding;
- boetes, volgend uit een in de arbeidsovereenkomst opgenomen boetebeding. De werkgever mag hiervoor niet meer dan 10% van het loon per maand verrekenen, met het minimumloon als ondergrens;
- voorschotten op het loon van de werknemer;
- te veel betaald loon;
- de huurprijs van bijvoorbeeld een woning die door de werkgever aan de werknemer is verhuurd.



Ook bij de mogelijkheid van verrekening met het loon, kan een werknemer in de situatie komen dat hij onder de grens van het minimumloon komt te zitten en de noodzakelijke uitgaven niet meer kan doen. Dit maakt het behoudens uitzonderingen niet mogelijk om bedragen te verrekenen met loon onder de grens van het minimumloon. Het is echter wel mogelijk om te verrekenen of bedragen in te houden op de gehele vakantiebijslag, dit maakt het in de praktijk makkelijker voor de werkgever om toch kleine bedragen te kunnen verrekenen met het minimumloon van een werknemer. De regering achtte dit met het oog op de doelstelling van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag toelaatbaar. De wettelijke minimumvakantiebijslag maakt immers geen deel uit van het wettelijk minimumloon dat is bedoeld om in de eerste levensbehoefte te voorzien.

Aanpassingen geslaagd?

De beperking door de WAS op de mogelijkheid voor de werkgever om op het loon inhoudingen en verrekeningen te doen, hebben het er voor de praktijk niet makkelijker op gemaakt. Er bestaan nog maar een beperkt aantal mogelijkheden om bedragen in te houden of te verrekenen met het loon van de werknemer.

Daarnaast dient men de grens van het minimumloon goed in de gaten te houden. Het is behoudens uitzonderlijke gevallen niet mogelijk om loon in te houden of te verrekenen onder de grens van het minimumloon. Bij verrekening kan echter wel de minimumvakantiebijslag uitkomst bieden voor de werkgever. ■

mr. P. de Ruiter, Pallas Advocaten,
www.pallasadvocaten.nl

Wet: art. 7:631,
7:632 BW

Jurisprudentie: HR
2-03-2001,
C99/180HR
(ECLI:NL:HR:2001:
AB1254); HR 8-10-
1993, 15 104 (JAR
1993, 245); Hof Am-
sterdam 9-10-2003,
1464/02 (JAR
2004/180), Ktr. Hee-
renveen 25-05-2011,
342270 / CV EXPL
11-39 (ECLI:NL:
RBLEE:2011:
BQ6198)

Bron: TK 2014-2015,
34 108, nr. 3

De bronnen bij dit arti-
kel zijn te raadplegen
via www.loonzaken.nl