



## Nieuwsbrief arbeidsrecht 2023 – Werknemer met schulden

### Inleiding

In deze nieuwsbrief staat de werknemer met schulden centraal. Dit is een belangrijk onderwerp, omdat het veel impact kan hebben op het functioneren van de werknemer en tot forse kosten en risico's voor de werkgever kan leiden. Wij behandelen daarbij de volgende onderwerpen:

- a. [De toenemende schuldenproblematiek;](#)
- b. [Herkenning van werknemers met schulden;](#)
- c. [Risico's voor de werkgever;](#)
- d. [Manieren waarop een werknemer met schulden kan worden geholpen.](#)

### a. De toenemende schuldenproblematiek

Recent is er een uitspraak gepubliceerd over een werknemer die zich vanaf de eerste dag van haar dienstverband had ziekgemeld. Ruim één jaar later constateerde de werkgever dat deze werknemer sinds haar ziekmelding al aan het werk was bij een andere werkgever. De werkgever ontsloeg deze werknemer terecht op staande voet en de werknemer werd verplicht om het loon terug te betalen en ook een schadevergoeding te betalen. Hoewel in deze uitspraak niet duidelijk was of de werknemer met schulden kampte, kan het voorkomen dat een werknemer vanwege schuldenproblematiek besluit om een dubbel dienstverband aan te gaan met alle consequenties van dien.

Er is een toename in het aantal mensen dat in financiële moeilijkheden verkeert. Dat kan om uiteenlopende redenen ontstaan (privéproblemen, de hoge energielasten, inflatie, etc.). Wij zien in de praktijk dat werkgevers vaker worden geconfronteerd met werknemers die financiële problemen hebben. Dat kan op verschillende manieren impact hebben op uw bedrijfsvoering en het is daarom belangrijk op tijd te handelen als u vermoedt dat een werknemer kampt met schuldenproblematiek. Uit onderzoek van het Nibud blijkt namelijk dat een werkgever al snel rond de EUR 13.000,- per jaar kwijt is aan een werknemer met financiële problemen die voltijs werkt en een modaal salaris verdient. Het is daarom belangrijk te weten hoe u een werknemer met schulden herkent en hoe u kunt handelen.

### b. Herkenning van werknemers met schulden

Werknemers die met schulden kampen, verzwijgen dit vaak omdat ze zich hiervoor schamen, maar ook uit angst om hun baan kwijt te raken. Als werkgever is het daarom belangrijk om het taboe rondom schulden binnen de organisatie te doorbreken. Probeer de drempel voor deze werknemers te verlagen en draag uit dat het hebben van financiële problemen bespreekbaar is. Dit kunt u bijvoorbeeld doen door hier in de overleggen aandacht aan te besteden, maar ook door daarover in uw personeelshandboek, personeelsreglement en/of arbeidsvoorwaardenregeling melding van te maken. Leg daarin uit bij wie een werknemer zich kan melden en bij welke instanties een werknemer kan aankloppen als er sprake is van schuldenproblematiek.

Ook als een werknemer zich niet meldt, kunnen er toch signalen zijn die erop wijzen dat een werknemer geldproblemen heeft. Voor u als werkgever is het belangrijk om hier alert op te zijn. De belangrijkste signalen waaruit blijkt dat een werknemer geldproblemen heeft, zijn:

1. stress;
2. frequent kort ziekteverzuim;
3. verzoek om extra uren te werken;
4. verzoek om voorschot of lening;
5. loonbeslag.

#### *Loonbeslag / verrekening*

Het loonbeslag is het duidelijkste signaal waaruit blijkt dat een werknemer in financiële moeilijkheden zit. Een loonbeslag betekent dat een deel van het te betalen loon moet worden afgedragen aan een schuldeiser van de werknemer. U mag dat gedeelte van het loon dus niet meer aan de werknemer betalen, omdat u wettelijk verplicht bent om mee te werken aan dit loonbeslag. Betaalt u het (volledige) loon, ondanks het loonbeslag, toch aan de werknemer, dan loopt u het risico om dit bedrag nogmaals te moeten betalen aan de schuldeiser. Ook maakt een loonbeslag verrekening ingewikkelder en in sommige gevallen is het zelfs geheel niet toegestaan.

**Let op!** Ook zonder loonbeslag is verrekening onderworpen aan specifieke wettelijke bepalingen, en niet altijd mogelijk.

**Let op!** Het is belangrijk om alert te zijn bij grote levensgebeurtenissen, zoals een echtscheiding, het overlijden van een dierbare, geboorte van een kind, ziekte, etc. Deze gebeurtenissen kunnen leiden tot geldproblemen. In dergelijke situatie doet u er als werkgever goed aan om de werknemer wat scherper in de gaten te houden en goed in contact te blijven met de werknemer.

Indien u met een dergelijke situatie te maken heeft, neem dan gerust contact met ons op. Dan kunnen wij u daarover verder informeren.



**c. Risico's voor de werkgever**

Een werknemer met geldproblemen is eerder gevoelig voor chantage, fraude en/of andere integriteitsproblemen. Hierdoor kan een werknemer bijvoorbeeld besluiten om mee te werken aan drugscriminaliteit en/of andere criminele activiteiten in de hoop daarmee de schulden te kunnen afbetalen. Specifieke branches, zoals logistiek en handel zijn daarvoor extra gevoelig. Ook kan het bijvoorbeeld leiden tot diefstal of het delen van vertrouwelijke bedrijfsinformatie. Gezien de grote risico's die dergelijk handelen met zich brengen voor uw bedrijfsvoering en reputatie, is dit een extra reden om hierop alert te zijn.

Daarnaast komt het dus regelmatig voor dat werknemers met geldproblemen uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid, wat ook direct gevolgen kan hebben voor uw bedrijfsvoering.

**d. Manieren waarop een werknemer met schulden kan worden geholpen**

Een werkgever kan overwegen een werknemer te helpen als deze geldproblemen heeft. Dat kan alleen wanneer de werknemer de eerste stap zet en inzicht in zijn financiële problemen geeft. Veel werknemers durven deze eerste stap echter niet te zetten. Zorg er daarom voor dat de drempel voor werknemers om dit bespreekbaar te maken laag is. Dit kan bijvoorbeeld door een vertrouwenspersoon aan te stellen of tijdens (half)jaarlijkse beoordelingsgesprekken aan werknemers de ruimte te bieden om privéomstandigheden te benoemen die invloed hebben op het werk.



Ook kunt u binnen uw organisatie werknemers de mogelijkheid geven om hulp te krijgen bij financiële vragen of problemen. Bijvoorbeeld door een samenwerking aan te gaan met een organisatie waar werknemers met financiële problemen zich kunnen melden.

Merkt u dat bij een werknemer een of meer van de hierboven genoemde signalen spelen, maar de werknemer maakt geen gebruik van het hulpaanbod? Ga dan zelf het gesprek aan met deze werknemer. Leg de werknemer concreet uit wat u heeft geconstateerd.

In de tweede plaats kunt u de werknemers ook financieel ondersteunen. Bijvoorbeeld door een lening te verstrekken of door hen meer uren te laten werken. Dit kan gecombineerd worden met een onderzoek of het mogelijk is een rechtstreekse regeling met de schuldeiser te treffen ter afkoop van de schulden tegen een betaling van het percentage ineens. Schuldeisers krijgen daardoor zekerheid dat zij (een deel van) hun vordering betaald krijgen en niet nog meer kosten moeten maken. Voor de werknemer kan dit een goede manier zijn om zijn schulden gesaneerd te krijgen.

Het is wel belangrijk om hier zorgvuldig en vertrouwelijk mee om te gaan. U zult dus moeten voorkomen dat binnen de organisatie bekend wordt dat een werknemer geldproblemen heeft.

In de derde plaats kunt u de rol van 'verwijzer' vervullen. Dit kan pas op het moment dat de financiële problemen van een werknemer bij u bekend zijn. Hulpverlening is vaak complexe materie, die de mogelijkheden van een werkgever soms te boven gaat en dus het beste aan gespecialiseerde hulpverleners kan worden overgelaten. U kunt uw werknemer met schulden doorverwijzen naar de gemeente waarin deze werknemer woonachtig is. De gemeente heeft namelijk de wettelijke taak om inwoners die financiële problemen hebben, te ondersteunen. Daarnaast is het mogelijk om deze werknemer te wijzen op websites zoals [www.geldfit.nl](http://www.geldfit.nl) en [www.wijzeringeldzaken.nl](http://www.wijzeringeldzaken.nl). Tot slot is het mogelijk om de werknemer door te verwijzen naar het Nibud of een budgetcoach, die de werknemer kan helpen om zijn financiële situatie in kaart te brengen en orde op zaken te stellen.

### Slot

Het komt steeds vaker voor dat werknemers met schulden kampen. Zorg dat u de signalen tijdig herkent en zorg dat u beleid heeft om de werknemers te informeren over hun mogelijkheden.

Heeft u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen of wilt u met ons van gedachten wisselen over een specifieke casus? Neem dan gerust contact op met een van onze arbeidsrechtsspecialisten.

### HerikVerhulst N.V.

Sectie Arbeidsrecht:



Arjen Kampherbeek  
[E-mail](#) | [Profiel](#)  
06-53388641



Helma van Dijk  
[E-mail](#) | [Profiel](#)  
06-11367770



Erick Hagendoorn  
[E-mail](#) | [Profiel](#)  
06-82360373



Laura Smit  
[E-mail](#) | [Profiel](#)  
06-33793451



Delano Bosman  
[E-mail](#) | [Profiel](#)  
06-82043840