

# Teveel of onterecht loon

In de praktijk komt het veelvuldig voor dat werkgevers bedragen tijdens of na het dienstverband met het loon van de werknemer (willen) verrekenen. Maar mag een werkgever dit zomaar doen? Wettelijk is geregeld in welke gevallen verhaal mogelijk is en gelden er enkele beperkingen. Onlangs boog Hof Den Haag zich over de vraag in hoeverre de werkgever de diverse verstrekte en niet terugbetaalde leningen aan de werknemer met het loon van de werknemer mocht verrekenen.

**B**ij verrekening met loon zijn er twee verschillende situaties denkbaar. Verrekenen tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst en verrekenen aan het einde van de arbeidsovereenkomst (de eindafrekening).

De basisvoorwaarden om te verrekenen met het uit te betalen loon is wel dat de vordering opeisbaar moet zijn. Opeisbaar is een vordering pas zodra de werkgever de betaling van de werknemer mag verlangen. Indien partijen geen andere afspraken hebben gemaakt en uit de omstandigheden van de specifieke situatie niets anders naar voren komt, is een eis onmiddellijk van kracht. Als de vordering verjaard is en dus niet meer afdwingbaar is, mag deze nog wel verrekend worden.

## Vijf specifieke gevallen

Artikel 7:632 BW regelt in welke gevallen een werkgever een vordering met het loon van de werknemer mag verrekenen. Op grond van dit artikel is de werkgever tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst slechts in een vijftal specifieke gevallen bevoegd om een opeisbare vordering welke hij heeft op de werknemer met diens loon te verrekenen.

### Schadevergoeding

Een uitzonderlijke situatie is als de werknemer aan de werkgever een schadevergoeding verschuldigd is. Gedacht kan worden aan schade die de werknemer op grond van wanprestatie of onrechtmatige daad dient te vergoeden. Hof Leeuwarden heeft hierover geoordeeld dat deze bepaling beperkt moet worden uitgelegd, in die zin dat slechts verrekening kan plaatsvinden met schadevergoeding die verband houdt met de dienstbetrekking.

### Boete

Indien de werkgever de werknemer een boete heeft opgelegd (ex art. 7:650 BW) mag de werkgever deze boete verrekenen met het loon. De hoogte van de boetes die verrekend mogen worden is beperkt tot een tiende van het loon.

### Voorschot

Indien de werkgever een voorschot heeft verstrekt of een geldlening, dan kan hij deze verrekenen met het loon. Om een geldlening met het loon te mogen verrekenen moet de werkgever wel beschikken over een schriftelijke geldleningsovereenkomst waaruit blijkt dat de lening uit het loon mag worden afgelost.

### Te veel betaald loon

De verrekening van een vordering in verband met teveel betaald loon (onverschuldigde betaling ex artikel 6:203) kan wel beperkt worden door artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap).

Interessant in dit verband is de casus van de Hoge Raad van 11 januari 2008. Hierin liet een werknemer met toestemming van de werkgever het tegoed spaarloonregeling deblokkeren in verband met de aanschaf van een recreatiebungalow. De belastinginspecteur was van mening dat het spaarloontegoed van de werknemer ten onrechte was gedeblokkeerd. Hij heeft het gedeblokkeerde bedrag aangemerkt als (netto)loon, waarover aan de werkgever een naheffingsaanslag naar het eindheffingstatief is opgelegd. De werkgever heeft het betaalde verrekend met het nettoloan van de werknemer. De kantonrechter heeft de daarop ingestelde loonvordering van de werknemer afgewezen en acht de wijze van verrekening in overeenstemming met de wet. Het Hof bekrachtigt het vonnis in hoger beroep.

De Hoge Raad komt tot het oordeel dat verrekening ex artikel 7:632, lid 1, d BW in dit geval niet mogelijk is, nu de naheffingsaanslag moet worden aangemerkt als een eigen schuld van de werkgever. De werkgever had een verzoek moeten doen om de regels voor eindheffing buiten toepassing te laten zijn. De werkgever heeft er in casu zelf voor gekozen zich bij oplegging van een eindheffing neer te leggen. Nu kan de betaalde heffing door de werkgever niet meer gezien worden als onverschuldigd betaald loon.

tip

## OPEISBAAR

Let erop dat om te kunnen verrekenen een vordering opeisbaar moet zijn. Indien partijen afgesproken hebben dat een werknemer pas over een jaar de lening hoeft terug te betalen, dan betekent dit dat deze vordering nu nog niet opeisbaar is. Verrekening kan derhalve niet plaatsvinden.

### Huur

Huurt de werknemer een woning, een stuk grond, gereedschap of een werktuig van de werkgever en is hiervoor door partijen een schriftelijke overeenkomst aangegaan, dan is verrekening met het loon mogelijk, ook al stemt de werknemer hiermee niet in.

### Beslagvrije voet

De werkgever dient bij verrekening wel de beslagvrije voet te respecteren. Een beslagvrije voet is een deel van het inkomen waarop in feite geen beslag gelegd kan worden. De reden hiervoor is dat de overheid vindt dat iedereen recht heeft op een minimaal inkomen ook als een werknemer nog schulden heeft af te betalen. Immers, zonder beslagvrije voet zou iemand letterlijk geen enkel inkomen meer over houden. De hoogte van de beslagvrije voet is afhankelijk van de gezinssituatie van de werknemer, maar in het algemeen bedraagt deze zo'n 90% van de bijstandsnorm.

### Verrekenen bij einde arbeidsovereenkomst

De verrekeningsmogelijkheden voor een werkgever zijn bij het einde van de arbeidsovereenkomst ruimer dan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst mag een werkgever geldbedragen met de laatste loonbetaling of met de eindafrekening verrekenen als er sprake is van een opeisbare vordering. Maar ook hier geldt dat de werkgever met de laatste loonbetaling nooit meer mag verrekenen dan dat deel van het loon dat boven de beslagvrije voet valt, zoals Hof Den Haag onlangs oordeelde.

Een werknemer is als bedrijfsleider in dienst bij een detacheringbureau en bij een klant te werk gesteld tegen een salaris van € 1.999,67 per vier weken. Doordat de klant de samenwerking met het detacheringbureau beëindigd en het detacheringbureau voor de werknemer geen ander passend werk heeft kunnen vinden, deelt de werkgever op 19 november 2007 mede dat zij noodgedwongen het dienstverband per 22 november 2007 moet beëindigen.

De werknemer doet een beroep op de vernietigbaarheid van het gegeven ontslag en houdt zich vervolgens beschikbaar voor het verrichten van zijn bedongen werkzaamheden.

Naar aanleiding van een daartoe strekkend verzoek van de werkgever wordt de arbeidsovereenkomst per 7 februari 2008 ontbonden met daarbij een aan de werknemer toegekende ontslagvergoeding. Omdat het detacheringbureau de werknemer diverse leningen heeft verstrekt gedurende het dienstverband, stelt zij zich op het standpunt niet tot salarisbetaling gehouden te zijn en gerechtigd te zijn dit te verrekenen met het loon over de periode van 11 november 2007 tot aan einde dienstverband.

De werknemer vordert in kort geding (in conventie) doorbetaling van het loon. De werkgever vordert op haar beurt in reconventie € 35.000. De kantonrechter wijst de vordering van de werknemer toe, onder andere omdat deze als zodanig niet is weersproken. Wegens ge-

## Verhaalbare naheffingsaanslag

Heeft een werkgever een kostenvergoeding verstrekt, waarvan werkgever en werknemer vanuit gingen dat die fiscaal aanvaardbaar is, maar die later als bovenmatig wordt aangemerkt, dan volgt er een naheffingsaanslag. Heffing vindt dan doorgaans plaats door middel van eindheffing, tenzij de werkgever nadrukkelijk verzoekt om een verhaalbare naheffingsaanslag. De werkgever moet daarvoor per werknemer de benodigde gegevens verstrekken. De Belastingdienst besluit dan bij een voor bezwaar vatbare beschikking om de eindheffing niet toe te passen. Dit laatste kan gebeuren in de volgende gevallen:

- er zijn geen praktische bezwaren tegen het opleggen van een naheffingsaanslag die de werkgever wil verhalen op de werknemers, bijvoorbeeld als het om een klein aantal werknemers gaat;
- eindheffing zou onbedoelde financiële voordelen hebben voor een of meer werknemers, zoals tariefvoordelen of een hogere subsidie.

De vraag is of een werknemer zich met succes kan verweren tegen een verrekening van die naheffing. Indien een werkgever als inhoudingsplichtige door eigen toedoen te weinig loonheffing heeft ingehouden, dan is het vraag of de werkgever dit kan verhalen op de werknemer. Indien dit gebeurt omdat de werknemer onjuiste informatie heeft verschaft of bijvoorbeeld een uitdrukkelijk verbod op privégebruik van de bestelauto heeft overtreden, dan kan de werkgever dit wel op de werknemer verhalen.

brek aan spoedeisend belang wordt de vordering van het detacheringbureau echter afgewezen.

De werkgever stelt hoger beroep in. Hof Den Haag is van mening dat verrekening niet mag plaatsvinden voor wat betreft de loonvordering tot aan de beslagvrije voet. Voor het bedrag dat de beslagvrije voet te boven gaat, is een werkgever wel gerechtigd het loon te verrekenen met de nog openstaande leningen van de werknemer. Echter, gelet op de periode waarop de loonvordering – tot aan de ontbindingsdatum – betrekking heeft, acht het hof onvoldoende aannemelijk dat deze vordering door een bodemrechter zal worden gematigd. Een belangrijke rol hierbij speelt de wettelijke ondergrens van drie maanden loon (art. 7:680a BW) en het feit dat de reden voor de ontbinding onweersproken was gelegen in het wegvallen van opdrachten en niet aannemelijk is gemaakt dat de werknemer hiervan een verwijt kan worden gemaakt, zodat die reden in de risicosfeer van de werkgever ligt. ■

mr. M.M. van Gelderen, Van Gelderen Arbeidsrecht-advocaten, [www.vangelderen.nl](http://www.vangelderen.nl)

Wet: art. 7:632, 7:650 BW

Jurisprudentie: Hof Den Haag 23-02-2010, nr. 105.007.734/01 (LJN: BL6796); Hof Leeuwarden 20-01-2009, nr. 200.008.981/01; HR 11-01-2008, C06/220HR (JAR 2008/38)