



Werknemers met financiële problemen

Preventie, signalering en hulp

P&O-professionals merken meestal dat een werknemer financiële problemen heeft als er beslag wordt gelegd op hun loon. Maar er zijn ook andere signalen die kunnen wijzen op een schuldprobleem. Verzuim bijvoorbeeld, of een verzoek om extra uren. Ook stress of concentratieproblemen kunnen voortkomen uit schulden. Uit Nibud-onderzoek blijkt dat P&O-professionals het aantal loonbeslagen zien stijgen. Het aantal werknemers met schulden groeit. Hoe herkent u een werknemer met financiële problemen en wat kunt u preventief doen?

Financiële problemen signaleren

Een van de meest voorkomende signalen dat werknemers financiële problemen hebben is loonbeslag. Door loonbeslagen raken werkgevers direct betrokken bij de schuldenproblematiek. In het onderzoek 'Financiële problemen op de werkvloer' heeft het Nibud P&O-professionals gevraagd naar de signalen van financiële problemen bij werknemers:

- Werknemer leent van collega
- Verzoek om lening of voorschot
- Ongelukken door dubbele banen
- Bezoek van deurwaarders aan organisatie
- Verzoek om assistentie bij contact met deurwaarders
- Verruiming van secundaire arbeidsvoorwaarden
- Verzoek om uitbetaling van vakantie-uren
- Verlof opnemen om schulden te regelen

Wat kunt u als werkgever doen?

Werknemers met geldzorgen hebben eerder last van stress, maken sneller ongelukken en zijn gevoeliger voor fraude en diefstal. En dat kost de werkgever geld. Bovendien geeft een loonbeslag de salarisadministratie extra werk en raakt u door het loonbeslag betrokken bij de schulden van uw werknemer. U hebt er dus alle belang bij de financiële problemen van een werknemer te herkennen en deze helpen te voorkomen. Werknemers die niet hoeven te piekeren over geld komen bovendien uitgeslapen op hun werk. Ze melden zich minder vaak ziek en lenen niet bij collega's. En ze hoeven onder werktijd niet te bellen naar schuldeisers, bank, incassobureau of deurwaarder.

Wat kunt u doen?

1. Financiële problemen bespreekbaar maken in de organisatie.
2. Preventie en signalen herkennen.
3. Werknemer stimuleren om problemen op te lossen.

1. Financiële problemen bespreekbaar maken

Het bespreekbaar maken van financiële problemen binnen het bedrijf ('hoe gaan we ermee om?') is belangrijk. U kunt dit doen tijdens werkoverleg op de werkvloer, in het MT-overleg of tijdens het P&O-overleg. U kunt het ook aankaarten bij de ondernemingsraad. Ziet uw management het probleem niet? Wijs dan op voorbeelden van werknemers en de gevolgen als er niets wordt gedaan.

2. Preventie: werknemers informeren over het voorkomen van financiële problemen

Wilt u uw werknemers wijzen op het probleem van schulden en daarbij helpen? Plaats dan informatie op uw intranet of in het personeelsblad. Bijvoorbeeld een artikel over wat te doen bij schulden. Ook kunt u een link opnemen naar nibud.nl, waar veel informatie is te vinden over geldzaken, of - als de problemen groter zijn - zelfjeschuldenregelen.nl, met een stappenplan om zelf van schulden af te komen. Werknemers kunt u wijzen op het gratis Persoonlijk Budgetadvies waarmee de werknemer zijn financiën goed op een rij kan zetten door een overzicht te maken van zijn inkomsten en uitgaven. Ook heeft het Nibud allerlei boeken die kunnen helpen geldzaken op orde brengen. Door alert te zijn op signalen die kunnen wijzen op financiële problemen, kunt u problemen van medewerkers eerder herkennen en erger voorkomen.

Daarnaast kunt u het volgende doen om financiële problemen bij werknemers te voorkomen:

- Personeelsleden bij wie beslag op het loon is gelegd, een vrijblijvende brief sturen waarin u vertelt dat ze bij u of bij de vertrouwenspersoon in uw bedrijf terecht kunnen om te praten over hun financiële problemen. Ook kunt u in deze brief naar andere instanties verwijzen, bijvoorbeeld het Nibud of schuldhulpverlening in uw regio.
- Binnen uw bedrijf op centrale en anonieme plekken (bijvoorbeeld bij de uitgang of de koffieautomaat) een folder leggen over financiële problemen of schulden (bijvoorbeeld de Nibud- Geldkrant).
- Informatie meesturen met de salarisstrook.
- In het kerstpakket een Budgetagenda stoppen.
- Op intranet een link opnemen naar Nibud.nl en zelfjeschuldenregelen.nl.
- Hulp bieden bij de intake schuldhulpverlening.
- Hulp bieden bij het regelen van een betalingsregeling met de schuldeisers.
- Een voorschot of lening verstrekken.
- Hulp bieden bij het op orde brengen van de administratie.

3. De rol van de werknemer

De werknemer moet eerst weten hoe groot zijn betalingsachterstand is. Dat kan door een lijst te maken met achterstallige betalingen en onbetaalde rekeningen en op te schrijven wanneer hij het geld had moeten betalen. Dan kan hij uitrekenen hoeveel geld hij per maand kan inlopen (af te leiden uit zijn eigen maanbegroting). Vervolgens kan hij contact opnemen met alle schuldeisers, bijvoorbeeld om een afbetalingsregeling te treffen. Belangrijk is dat deze regeling past in de begroting. De website zelfjeschuldenregelen.nl kan hierbij helpen en biedt een stappenplan om zelf van schulden af te komen.

Prioriteiten

De meest dringende achterstanden moeten als eerste worden betaald. En dit is niet de schuldeiser die de meest onvriendelijke aanmaningen stuurt! Uiteindelijk moet hij natuurlijk alle achterstanden terugbetalen, maar de huur en de ziektekostenverzekering zijn dringender dan een rekening van een postorderbedrijf. Een huurschuld kan uiteindelijk leiden tot huisuitzetting, een achterstand in de ziektekostenpremie kan maken dat de werknemer en zijn familie niet langer verzekerd zijn. Lukt het hem niet om zijn geldproblemen zelf op te lossen, dan heeft hij deskundige hulp nodig. Zie zelfjeschuldenregelen.nl onder 'Waar vind ik hulp' voor info waar hij in zijn gemeente terecht kan.

Rood staan

Als de werknemer keer op keer tekort komt en rood staat bij de bank, loopt hij het risico betalingsachterstanden op te lopen. De roodstand moet weer worden ingelopen en daarom mag het tekort niet te hoog oplopen. Hij of zij kan bijvoorbeeld (tijdelijk) minder uitgeven aan boodschappen, kleding, uitgaan of hobby's. Handig is ook een overzicht van de inkomsten en uitgaven, te verkrijgen via het Persoonlijk Budgetadvies.

Beslaglegging gerechtsdeurwaarder

De gerechtsdeurwaarder mag geen beslag leggen op alle inkomsten, hij moet altijd rekening houden met de beslagvrije voet. Dat is dat deel van het inkomen dat de werknemer zelf mag houden voor levensonderhoud en vaste lasten. De hoogte van de beslagvrije voet hangt af van de gezinssamenstelling en is wettelijk vastgelegd. De beslagvrije voet is - bij voldoende inkomen - minimaal 90 % van de bijstandsnorm (inclusief vakantiegeld). Ook op het vakantiegeld kan beslag worden gelegd.

Het overige deel maakt de werkgever over aan de gerechtsdeurwaarder, totdat de volledige schuld is voldaan. U bent als werkgever wettelijk verplicht hieraan mee te werken. Heeft de werknemer hoge woonlasten en geen recht op huurtoeslag? Dan moet de beslaglegger hier soms ook rekening mee houden, net als met de premie van de ziektekostenverzekering. Op de kinderbijslag, huurtoeslag, kinderopvangtoeslag en tegemoetkoming schoolkosten mag geen beslag worden gelegd. De werknemer kan wel vrijwillig een machtiging tekenen voor doorbetaling van de kinderbijslag aan een schuldeiser. Deze machtiging kan altijd weer worden ingetrokken door de werknemer.

Als er al eerder maximaal beslag was gelegd, hoeft de werknemer niet méér te betalen. Hij ontvangt dezelfde beslagvrije voet. De schuldeiser die als eerste beslag heeft gelegd, zorgt voor de verdeling van het in beslag genomen geld onder de beslagleggers.

Een incassobureau kan zelf geen beslag leggen. Daarvoor moeten zij een deurwaarder inschakelen. Deze deurwaarder heeft vervolgens een vonnis van de rechter nodig.

Voorschot

Voorschotten kunnen een financieel probleem op korte termijn oplossen. Een voorschot is echter alleen effectief als het gaat om een kleine schuld. De werkgever betaalt de werknemer een voorschot op salaris, vakantiegeld, eindejaarsbonus of een vergoeding voor overwerk waarmee de werknemer zijn schulden kan betalen. Dit voorschot betaalt de werknemer in delen terug, verrekend met het salaris. Gaat het om een ingewikkeld financieel probleem dat niet binnen drie maanden door de werknemer is op te lossen, dan is een voorschot geen oplossing.

Een lening

Voor het verstrekken van een lening geldt eigenlijk hetzelfde. Bovendien wordt u naast werkgever ook nog eens één van de schuldeisers, geen prettige situatie. Stelt u zich eens voor dat u loonbeslag moet leggen. Of dat de werknemer ontslag neemt en nog een flinke lening bij u heeft uitstaan. Verstrek alleen een lening als een werknemer nergens anders kan lenen (bijvoorbeeld bij de Kredietbank) en als er sprake is van een uiterste situatie, zoals een huisuitzetting of het afsluiten van de energie. Stel gerust voorwaarden aan het verlenen van een lening, bijvoorbeeld dat de werknemer de situatie wel direct moet aanpakken.

Voordelen van het geven van een voorschot of lening zijn:

- De werknemer kan het financiële probleem (tijdelijk) oplossen
- De werkgever biedt hulp aan de werknemer met een financieel probleem
- De stress van de werknemer wordt tijdelijk minder
- Het gevaar van eventueel loonbeslag wordt weggenomen
- De werknemer leent zonder rente
- De werknemer meldt zich niet ziek

Nadelen van het geven van een voorschot of lening zijn:

- De werkgever kan schuldeiser worden
- Er ontstaat een risico als de werknemer ontslag neemt; hoe wordt er dan terugbetaald?
- De werkgever denkt dat het probleem is opgelost, maar er is vaak slechts tijdelijk een deel van het totale probleem opgelost
- De werknemer ontvangt een periode minder inkomen
- De werknemer heeft er een schuld en een schuldeiser bij

Wettelijke rente

Wettelijke rente is de rente die een schuldeiser volgens de wet kan vorderen van iemand met schulden die niet op tijd een bepaalde geldsom heeft voldaan (bijvoorbeeld een lening niet op tijd heeft afbetaald). Dit geldt dus alleen als uw werknemer u niet op tijd terugbetaalt. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de wettelijke rente die van toepassing is op transacties tussen ondernemingen of tussen ondernemingen en overheidsinstanties (handelstransacties) en de 'gewone' wettelijke rente, die geldt voor alle transacties die geen handelstransacties zijn (niet-handelstransacties). De laatste wettelijke rente geldt als u uw werknemer geld leent.

U kunt echter in uw overeenkomst ook vastleggen dat bij te late betaling een vooraf vastgelegd rentepercentage verschuldigd wordt. Als deze rente lager is dan de wettelijke rente, mag u het percentage ophogen tot de wettelijke rente. Is de contractuele rente hoger, dan kunt u de contractuele rente doorrekenen.

Per 1 juli 2011 is de 'gewone' wettelijke rente 4%. Meer informatie over wettelijke rente vindt u op justitie.nl.

© Nibud 2011. Kijk voor meer informatie op Nibud.nl