

RECHT in de praktijk

Loon

Tijdens de duur van het dienstverband is de werkgever verplicht om aan de werknemer loon te betalen. Loon is de door de werkgever krachtens arbeidsovereenkomst aan de werknemer verschuldigde vergoeding wegens de door de werknemer verrichte arbeidsprestatie. De werknemer ontvangt dus van de werkgever als tegenprestatie voor de door hem verrichte arbeid loon. Dit is één van de belangrijkste kenmerken van de arbeidsovereenkomst.

De hoogte van het loon dienen partijen in beginsel zelf te bepalen. Uitzondering daarop is (i) de Landsverordening minimumlonen waarin is bepaald welk bedrag het rechte geldende minimumloon is dat de werkgever aan de werknemer moet betalen. (ii) In een collectieve arbeidsovereenkomst kan de hoogte van het loon voor (een bepaalde categorie van) de werknemers ook van tevoren tussen de werkgever en de vakbond worden afgesproken. (iii) Tot slot dient de werkgever op grond van internationale verdragen mannen en vrouwen, gehuwden en ongehuwden een gelijk loon voor het werk van gelijke waarde te geven.

Loon wordt over het algemeen in de vorm van geld uitgekeerd door de werkgever.

Echter, de werkgever kan ingevolge de wet loon ook in de vorm van kost en inwoning, kleding, onderricht en het ter beschikking stellen van een woning vaststellen.

De werkgever dient het loon tijdig aan de werknemer te betalen. Partijen dienen overeen te komen of het loon per week, quincena of maand wordt uitbetaald. Indien de werkgever het loon niet conform afspraak op tijd betaalt, dan kan de werknemer aanspraak maken op de wettelijke verhoging c.q. vertragingsrente, welke verhoging maximaal 50% van het verschuldigd loon mag bedragen. Afhankelijk van de omstandigheden van het geval kan de rechter de hoogte van het percentage matigen.

Een derde aan wie de werknemer een schuld heeft kan ten laste van de werknemer onder de werkgever beslag op het loon van de werknemer leggen. De werkgever is verplicht om aan een dergelijk beslag mee te werken hetgeen extra administratieve werkzaamheden met zich meebrengt. Het loon van de werknemer kan echter niet in haar geheel worden beslagen. Maximaal 1/3 deel van het netto loon kan worden beslaan. De werknemer moet immers in zijn levensonderhoud kunnen blijven voorzien. Uitzondering hierop is indien het loon wordt beslagen omdat de werknemer zijn alimentatieverplichtingen jegens zijn ex-vrouw of kinderen niet nakomt. Dan kan in beginsel op het hele loon beslag worden gelegd.

Uitgangspunt is dat de werkgever aan de werknemer geen loon is verschuldigd indien de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht (“*no work/no pay*”). Indien de werknemer wegens ziekte of ongeval niet geschikt is om de overeengekomen werkzaamheden te verrichten bepaalt de wet dat de werkgever gedurende betrekkelijke korte termijn het loon van de werknemer dient door te betalen. Uit de rechtspraak blijkt niet duidelijk wat onder “betrekkelijke korte tijd” dient te worden verstaan. Over welke periode van arbeidsongeschiktheid de werkgever het loon moet doorbetalen hangt af van de concrete omstandigheden van het geval. De duur van het dienstverband, de leeftijd van de werknemer en de gezinssituatie van de werknemer worden daarbij in aanmerking genomen. Partijen kunnen van te voren in de individuele arbeidsovereenkomst of in de

collectieve arbeidsovereenkomst de “betrekkelijke korte tijd” nader invullen. Overeengekomen kan bijvoorbeeld worden dat bij arbeidsongeschiktheid gedurende twee maanden het loon zal worden doorbetaald. Let wel dat de rechter deze nadere invulling altijd nog achteraf met inachtneming van de redelijkheid en billijkheid kan toetsen.

Lisanne Asjes en Quincy Carrega zijn als advocaat verbonden aan het advocatenkantoor Asjes|Carrega, Tel: 462 3089.