

Ik heb geen salaris ontvangen, wat nu?

Heb je geen salaris ontvangen ondanks dat je wel gewerkt hebt of ziek was? Wanneer je werkgever je te weinig, te laat of helemaal niet uitbetaalt, heeft dat veel nadelige gevolgen. Helaas komt het vaker voor dan je denkt. Er zijn echter mogelijkheden om je achterstallige salaris alsnog betaald te krijgen. In deze blog lees je meer over dit onderwerp.

Wanneer moet jouw salaris betaald worden?

Het uitgangspunt volgens de wet is dat de werkgever het salaris moet betalen na afloop van het tijdvak waarover het op grond van de arbeidsovereenkomst moet worden berekend. Bij een maandloon moet de werkgever je dus uiterlijk na een maand uitbetalen. Bij een weksalaris moet dit uiterlijk na een week gedaan worden. Er kan van de wet worden afgeweken in de cao of in je arbeidsovereenkomst.

Als je na afloop van bovenstaande periode nog geen salaris hebt gekregen, is er sprake van achterstallig loon.

Verlenging voor uitbetaling van het salaris

De werkgever kan de termijn voor uitbetaling eventueel verlengen. Dit moet dan worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Er zitten natuurlijk wel grenzen aan deze verlenging. Bij een weekloon mag de verlenging nooit langer zijn dan een maand. Bij een maandloon mag dit nooit langer dan een kwartaal zijn.

Redenen voor werkgever voor het niet betalen van het salaris

Er zijn echter enkele uitzonderingen op de regel dat de werkgever het loon moet betalen. Denk hierbij aan de situatie waarin de werkgever het loon op basis van de wet mag opschorten. Betaalt je werkgever je loon niet, dan kunnen we samen beoordelen of de werkgever daar een goede reden voor had.

Recht op wettelijke verhoging

Wanneer sprake is van achterstallig loon, dan heb je recht op een wettelijke verhoging. Daarnaast komen eventuele incassokosten voor rekening van de werkgever.

Indien de werkgever het salaris te laat heeft betaald, kun je aanspraak maken op een wettelijke verhoging wegens vertraging. Dit kan niet direct, maar pas na vier werkdagen. Voor de vierde tot en met de achtste werkdag na de dag waarop het loon betaald moest worden kun je 5% van het brutoloon verhoging per dag vragen. Na de achtste dag kun je 1% van het brutoloon verhoging voor iedere volgende werkdag vragen. Let op: het maximum is 50% van het totale brutoloon. Dit maximum is reeds na een verzuim van 33 werkdagen bereikt.

Om aanspraak te maken op de wettelijke verhoging zul je een loonvordering moeten instellen, tenzij de werkgever betaalt zodra je het hem meldt. De rechter kan bepalen dat de verhoging beperkt moet worden tot een lager bedrag. Let op: de verhoging is alleen verschuldigd als de niet tijdige voldoening aan de werkgever kan worden toegerekend. De tekortkoming kan de schuldenaar niet worden toegerekend, indien zij niet te wijten is aan zijn schuld, noch krachtens de wet, rechtshandeling of in het verkeer geldende opvattingen voor zijn rekening komt.

Een vordering tot betaling van de verhoging kan worden gecombineerd met een vordering tot vergoeding van wettelijke rente over het bedrag van de verhoging. De verhoging is bedoeld als een prikkel voor werkgevers om het loon tijdig te betalen. De wettelijke rente daarover is bedoeld als een vergoeding van de schade die de werknemer lijdt doordat hij de wettelijke verhoging waarop hij recht heeft, niet tijdig ontvangt.

Hoe krijg ik alsnog mijn salaris van de werkgever?

Het is verstandig om op tijd actie te ondernemen. Je moet eerst je werkgever aanspreken op het niet betalen. Dit kan mondeling, maar als er geen actie ondernomen wordt is het verstandig dat je dit schriftelijk doet. Dit kan per e-mail of via een brief en wordt gezien als een ingebrekestelling. Een ingebrekestelling is een schriftelijke aanmaning, waarbij je in dit geval de werkgever een redelijke termijn geeft om alsnog het salaris te betalen. Een ingebrekestelling is niet verplicht, maar om eventuele discussie te voorkomen is het handig iets op papier te hebben staan.

Wanneer de werkgever niet op je herinnering reageert en alsnog niet betaalt, kun je eventueel een loonvordering instellen bij de kantonrechter. Voor een procedure bij de kantonrechter is een advocaat niet verplicht. Je kunt dus zelf de loonvordering instellen en de werkgever mag zich verdedigen. Het kan echter wel verstandig zijn hiervoor een juridisch adviseur of een advocaat in te schakelen.

Heb jij een arbeidsrechtelijke vraag? Laat het ons weten! De HAN-Rechtswinkel kijkt graag of we iets voor je kunnen betekenen.