

# Gevolgen van het niet betalen van loon door de werkgever

FORUM ADVOCATEN BVBA  
Nassastraat 37-41  
2000 Antwerpen

T 03 369 95 65  
F 03 369 95 66  
E [info@forumadvocaten.be](mailto:info@forumadvocaten.be)  
W [www.forumadvocaten.be](http://www.forumadvocaten.be)

# Inleiding

- ✓ Artikelen 2, 3, 4 en 5 Arbeidsovereenkomstenwet:
  - Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij een werknemer zich verbindt, **tegen loon**, onder gezag van een werkgever arbeid te verrichten.
  
- ✓ Wederzijdse verplichtingen van de werkgever en de werknemer:
  - Eerbied, achting, welvoegelijkheid en goede zeden (art. 18 Arbeidsovereenkomstenwet).
  
- ✓ Verplichtingen van de werknemer (art. 17 Arbeidsovereenkomstenwet).
  
- ✓ Verplichtingen van de werkgever (art. 20 Arbeidsovereenkomstenwet)
  - Loon is in principe de tegenprestatie van de door de werknemer verrichte arbeid.
  - Betalen op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen (art. 20, §1, 3° Arbeidsovereenkomstenwet).
  
- ✓ Gevolgen van het niet betalen van het loon:
  - Op contractueel niveau.
  - Op strafrechtelijk niveau.
  - Op het niveau van de burgerlijke aansprakelijkheid van de (aangestelden/mandatarissen) van de werkgever.

# Gevolgen op contractueel niveau

- ✓ De gedwongen uitvoering *in natura*:
  - Enkel mogelijk indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet werd verbroken.
  - De werknemer dient binnen een redelijke termijn te handelen, anders: stilzwijgende aanvaarding van de wijziging.
  - Kortgedingprocedure:
    - Werknemer dient (1) spoedeisendheid te bewijzen en (2) de kortgedingrechter kan enkel uitspraak *bij voorraad* doen (art. 584, derde lid Ger.W.):
      - (1) Beoordeeld op het tijdstip waarop de rechter uitspraak doet over de bevoegdheid om ze te rechtvaardigen en moet nog aanwezig zijn op het tijdstip van de uitspraak.
      - (2) uitspraak in kort geding mag geen nadeel toebrengen aan de zaak zelf.
    - Gevolg: wijzigingen worden tijdelijk opgeschort tot er een akkoord wordt bereikt of tot de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.
  - Procedure ten gronde:
    - Werknemer vordert de betaling van het loon.
    - Bewijslast ligt bij werknemer.
  - Vragen van voorlopige maatregel(en):
    - Art. 19, tweede lid Ger. W.: maatregel alvorens recht te doen.
    - Voorlopige regeling van de toestand van partijen.

# Gevolgen op contractueel niveau

## ✓ Met verbreking gelijkstaande handeling

- Niet nakomen van een verplichting van de arbeidsovereenkomst (betalen van loon) door de werkgever:
  - Op zich geen beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
  - De werkgever moet de wil uiten om verplichting niet na te leven.
  - Ingebrekestelling door werknemer.
  - Cass. 19 januari 2015: het niet nakomen van een verplichting kan gelden als bewijs van de wil om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen.
- Wijzigen van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst:
  - Loon = wezenlijk bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.
  - *lus variandi* van de werkgever.
  - Dient binnen een redelijke termijn te worden vastgesteld: soevereine beoordelingsvrijheid van de rechtbank, rekening houdend met bijv. onderhandelingen.
- Nadeel: onterecht inroepen door de werknemer wil zeggen dat hij zelf een compenserende opzeggingsvergoeding dient te betalen.

# Gevolgen op contractueel niveau

- ✓ **Gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst**
  - Algemene wijze waarop verbintenissen teniet gaan (art. 32 Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 1184 B.W.).
  - Ontbinding wordt uitgesproken wanneer de tekortkoming voldoende ernstig wordt geacht door de arbeidsrechtbank.
    - Soevereinde beoordelingsvrijheid.
    - Voldoende ernst ≠ dringende reden.
  - Werknemer heeft recht op schadevergoeding, maar draagt bewijslast.
  - Nadeel: arbeidsovereenkomst blijft bestaan gedurende de procedure.
  - Rechtspraak: niet betalen van het loon is voldoende ernstig om de ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen.

# Gevolgen op contractueel niveau

## ✓ Ontslagname wegens dringende reden

- Artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet.
- Specifieke vormvoorwaarden voor wat betreft de tijdigheid en de gegrondheid.
- Aflopende (eenmalige) of voortdurende (herhaaldelijke) tekortkoming.
  - Soevereine beoordelingsvrijheid van de rechtbank.
    - Voortdurend: Cass. 12 september 2016: tijdstip wordt overgelaten aan de werknemer zelf.
- Werknemer die ontslag neemt wegens dringende reden heeft geen recht op een ontslagvergoeding.
- Wel recht op een schadevergoeding naar gemeen recht.
  - Rekening houdend met anciënniteit en werkzekerheid.

# Gevolgen op strafrechtelijk niveau

- ✓ Het niet betalen van loon is een sociaal- en strafrechtelijk misdrijf, ongeacht de bron van de betaalverplichting (art. 162 Sociaal Strafwetboek).
- ✓ Sanctie van niveau 2:
  - Strafrechtelijke gelboete van € 50 tot € 500.
  - Administratieve geldboete € 25 tot € 250.
- ✓ Voor de strafrechtbank is het de aanklagende partij of burgerlijke partij die de bewijslast draagt:
  - Omtrent het materieel element van het misdrijf: schending van de wettelijke bepaling.
  - Omtrent het moreel element van het misdrijf: de toerekenbaarheid van het misdrijf aan de werkgever.
    - Rechtvaardiging van het misdrijf door de werkgever op grond van noodsituatie, overmacht of een onoverkomelijke dwaling.
  - Omtrent het niet vervullen van de rechtvaardigingsgronden.
  - Het Openbaar Ministerie vervult een belangrijke rol inzake de bewijsvoering van het strafrechtelijk misdrijf.
- ✓ Voor de burgerlijke rechtbank is het de eiser die zich beroept op een schuldvordering die steunt op het misdrijf (de werknemer) die de bewijslast draagt.

# Gevolgen op strafrechtelijk niveau

- ✓ Gevolgen van het bestaan van het misdrijf op de burgerlijke vordering van de werknemer:
  - Gevolgen voor de verjaringstermijn:
    - Het misdrijf verjaart na 5 jaren (art. 2262*bis* BW).
    - Cass. 22 juni 2015: verschil aflopend of voortdurend misdrijf:
      - Aflopend misdrijf: te rekenen vanaf de dag na de dag waarop het loon niet betaald werd.
      - Voortdurend misdrijf: te rekenen vanaf het laatste feit.
  - Gevolgen voor het voorwerp van de vordering van de werknemer:
    - Zowel een contractuele als een buitencontractuele fout, waardoor herstel in natura of bij equivalent gevorderd kan worden.
      - Herstel in natura: werkgever betaalt nettoloon.
      - Bij equivalent: werknemer ontvangt een schadevergoeding, waarop geen RSZ of BV dient te worden betaald, waardoor hij een hogere vergoeding ontvangt.
  - Gevolgen voor het aantal personen tot wie de werknemer zich kan richten
    - Contractueel: werknemer kan zich richten tot de werkgever.
    - Buitencontractueel: werknemer kan zich richten tot de werkgever, zijn aangestelde of zijn mandataris.
    - Strafrechtelijk: werknemer kan zich richten tot de werkgever, zijn aangestelde of zijn mandataris, afhankelijk hoe het gedelegeerd wordt.
  - Gevolgen voor de interesten
    - Art. 10 Loonbeschermingswet: interest verschuldigd vanaf het ogenblik dat het loon niet betaald werd.
    - Cass. 22 januari 2007: niet van toepassing op het loon dat als herstel in natura wordt toegekend als gevolg van het misdrijf.



# Gevolgen op het niveau van de burgerlijke aansprakelijkheid van de (aangestelden/mandatarissen) van de werkgever.

- ✓ Gevolgen van het misdrijf: strafrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber.
- ✓ Gevolgen voor de werkgever – natuurlijke persoon:
  - Werknemer kan aangestelde of lasthebber aanspreken wanneer het misdrijf zich heeft voorgedaan binnen zijn gezags- en bevoegdheidssfeer.
  - Artikel 18 Arbeidsovereenkomstenwet is van toepassing: subrogatievordering van de aangestelde of lasthebber tegenover de werkgever.
- ✓ Gevolgen voor de werkgever – rechtspersoon:
  - Bedrijfsleider kan aansprakelijk worden gesteld.
  - Ook hier geldt artikel 18 Arbeidsovereenkomstenwet.

# Conclusie

- ✓ Loon = wezenlijk bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.
- ✓ Niet betalen van het loon = ernstige tekortkoming.
- ✓ Werknemer beschikt over verschillende mogelijkheden om de betaling van het loon te bekomen, zowel op burgerlijk niveau als strafrechtelijk niveau.

# Meer informatie?

- ✓ DECKERS, H en MORTIER, A., “Wat zijn de gevolgen wanneer de werkgever het loon niet betaalt?”, *Or.* 2018, afl. 7, 193 – 209.

# Contact

***Forum Advocaten: Altijd bereikbaar.***

FORUM ADVOCATEN BVBA

Nassastraat 37-41  
2000 Antwerpen

T 03 369 95 65

F 03 369 95 66

E [info@forumadvocaten.be](mailto:info@forumadvocaten.be)

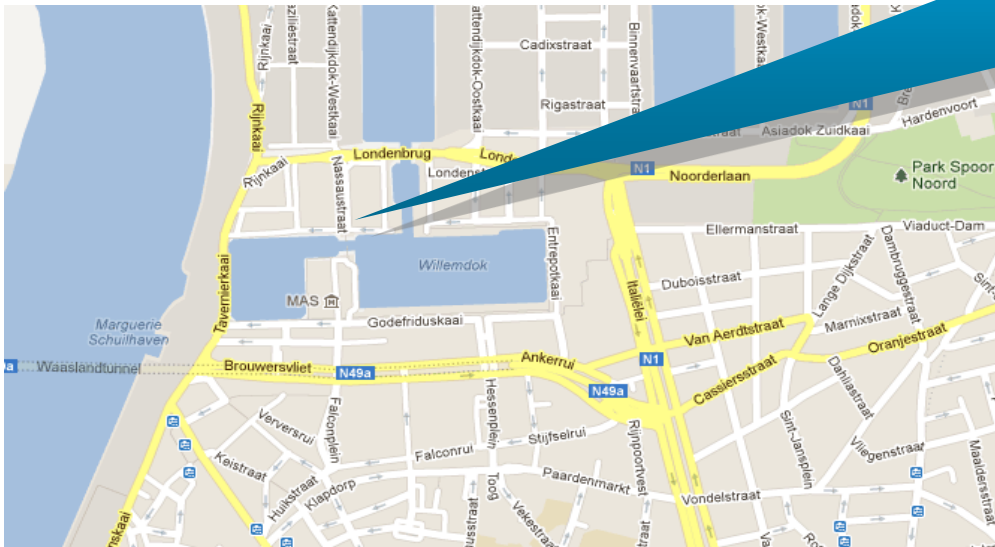
W [www.forumadvocaten.be](http://www.forumadvocaten.be)

FORUM ADVOCATEN

 03/369.95.65

[info@forumadvocaten.be](mailto:info@forumadvocaten.be)

[www.forumadvocaten.be](http://www.forumadvocaten.be)



**FORUM**  
ADVOCATEN

# Contact

*Website*



*Contactgegevens*

