

## Vraag aan een expert

Wat kan je als werkgever doen wanneer de kassa van je werknemer een tekort vertoont?



Catherine Bastien  
Legal Advisor  
Partena Professional

**Veel werkgevers vragen zich af wat ze kunnen doen wanneer de kassa van een van hun werknemers een tekort vertoont. Mag de werkgever het ontbrekende bedrag aanrekenen aan zijn werknemer? Mag dat bedrag worden ingehouden op het loon? Welke andere sancties en actiemiddelen zijn er nog mogelijk?**

### Terugbetalen van het ontbrekende bedrag

Het feit dat de kassa van een werknemer een tekort vertoont wil niet automatisch zeggen dat die werknemer het ontbrekende bedrag verschuldigd is aan zijn werkgever.

Daarvoor moet de burgerlijke aansprakelijkheid van de werknemer kunnen worden ingeroepen.

Artikel 18 van de wet van 3 juli 1978 bepaalt dat de werknemer enkel verantwoordelijk kan worden gehouden voor de schade die hij de werkgever berokkent wanneer hij bedrog heeft gepleegd of een zware fout heeft begaan. Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

De werknemer is dus beschermd tegen aansprakelijkheid wanneer de fout licht en toevallig is. Hij zal met andere woorden niet de gevolgen moeten dragen van zijn lichte toevallige fout.

Een 'gat in de kassa' wordt beschouwd als een lichte fout, behalve in geval van diefstal, want dan is er bedrog in het spel.

De werkgever zal het bedrag dat in de kassa ontbreekt in de volgende gevallen dus moeten terugbetalen aan zijn werkgever:

- In geval van diefstal. De diefstal moet door de werkgever worden bewezen;
- Wanneer het kassatekort een herhaaldelijk karakter heeft bij dezelfde werknemer. Het herhaaldelijke karakter moet eveneens door de werkgever worden bewezen. Het is dus raadzaam om elk tekort in de kassa en de datum en het bedrag ervan schriftelijk neer te leggen.

Indien is voldaan aan de voorwaarden om de burgerlijke aansprakelijkheid van de werknemer in te roepen, kan het ontbrekende bedrag van de werknemer worden teruggevorderd.

### Inhouding op het loon

De ontbrekende som kan worden ingehouden op het loon van de werknemer.

Vooraleer het bedrag kan worden ingehouden:

- Moet de werknemer de schadevergoeding die hij verschuldigd is (stilzwijgend of uitdrukkelijk) hebben erkend;
- Moet na de feiten die aanleiding geven tot de schadevergoeding een overeenkomst worden opgesteld tussen de werkgever en de werknemer. In die overeenkomst moeten het bedrag en de modaliteiten voor de storting van de schadevergoeding worden vastgelegd;
- Mag de inhouding niet hoger zijn dan 1/5 van het nettoloon bij elke betaling.

### **Ontslag door de werkgever**

Terugkerende tekorten in de kassa zouden ervoor kunnen zorgen dat de werkgever het vertrouwen verliest in zijn werknemer en hij daarom niet langer met hem wenst samen te werken.

Deze tekorten zouden aldus een reden voor ontslag kunnen zijn. De werkgever moet er dan wel voor zorgen dat hij vooraf een dossier samenstelt met verschillende voorafgaande verwittigingen zodat hij niet het risico loopt te worden veroordeeld voor kennelijk onredelijk ontslag.

Indien het tekort het resultaat is van een diefstal zou de werkgever bovendien kunnen overwegen om zijn werknemer te ontslaan wegens dringende redenen. De diefstal moet dan wettelijk kunnen worden bewezen en de werkgever moet de beëindiging binnen 3 dagen na kennisneming van de feiten betekenen. De werkgever moet wel uiterst voorzichtig zijn met dit soort ontslag en vraagt best vooraf het advies van een expert.

### **Boete**

De werkgever kan de werknemer eventueel ook een boete opleggen. Om een boete te kunnen opleggen moet het arbeidsreglement daarin voorzien. Het arbeidsreglement moet overigens nauwkeurig de tekortkoming beschrijven die aanleiding kan geven tot de betaling van de boete, in dit geval de terugkerende tekorten in de kassa in een gegeven periode.

De bedragen van de boetes mogen bovendien niet worden bewaard door de werkgever, maar ze moeten worden gebruikt ten gunste van het personeel.

### **Premie**

Om zijn werknemers te motiveren nauwgezet te werken, kan de werkgever zijn werknemers een premie toekennen wanneer hun kassa over de loop van een welbepaalde periode geen enkel tekort heeft vertoond. Dit is een positiever actiemiddel dan sancties op te leggen en kan ervoor zorgen dat er minder 'gaten in de kassa' zijn. Men moet er dan wel voor zorgen dat door de betaling van zo'n premie de loonnorm nog wordt gerespecteerd.