

# Welke boetes moeten worden betaald door de werkgever?

L.R. Ridderbroek  
advocaat te Rotterdam

**Een werkgever mag de bekeuringen voor (snelheids)overtredingen die een werknemer tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden in een auto van de zaak krijgt opgelegd, niet op de werknemer verhalen. Dit besliste het hof Den Haag op 12 mei jl. En parkeerboetes, en boetes voor niet-handsfree bellen, en boetes opgelopen in de eigen auto?**

Het hof heeft beslist dat bekeuringen tijdens de uitvoering van de werkzaamheden op grond van art. 7: 661 BW voor rekening van de werkgever komen. Dit is slechts anders indien de verkeersboetes een gevolg zijn van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Hiertoe overweegt het hof dat er in het verkeer gemakkelijk even iets te hard wordt gereden en dat het kan voorkomen dat de verkeerssituatie vereist dat men over een korte afstand iets te hard rijdt. Volgens het hof zal er in zijn algemeenheid bij een overschrijding van de maximumsnelheid tot 10 km per uur geen sprake zijn van opzet of bewuste roekeloosheid. Wordt de maximumsnelheid met meer dan 10 km per uur overschreden, dan is hiervan in beginsel wel sprake.

De uitspraak van het hof is consistent met andere uitspraken over de vraag wanneer sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid binnen een arbeidsrelatie. De Belastingkamer van de Hoge Raad oordeelde in 2001 overigens al dat een werkgever in beginsel gehouden is de administratieve sancties te dragen die de werkgever krachtens de WAHV (Wet Mulder) als kentekenhouder zijn opgelegd voor gedragingen die de werknemer heeft begaan in de uitoefening van zijn werkzaamheden met het motorvoertuig van de werkgever. Nieuw is dat het hof in algemene zin snelheidsovertredingen tot 10 km niet als opzettelijk of bewust roekeloos beschouwt en daarboven wel.

## **MET EIGEN AUTO**

Art. 7: 661 BW is niet van toepassing indien een werknemer tijdens werktijd met zijn eigen auto een verkeersboete krijgt. Dit artikel ziet immers op de aansprakelijkheid voor

schade die een werknemer in de uitoefening van zijn taak aan de werkgever dan wel derden toebrengt, en niet op de (eigen) schade van de werknemer. Dit zou in de praktijk kunnen meebrengen dat de verkeersboetes van een werknemer met een auto van de zaak niet op hem kunnen worden verhaald, terwijl zijn collega met een eigen auto zijn verkeersboetes zelf moet betalen. Om deze rechtsongelijkheid, waar overigens geen goede grond voor lijkt te bestaan, weg te nemen, kan deze werknemer een door hem ontvangen verkeersboete met een beroep op het goed werkgeverschap uit art. 7: 611 BW op zijn werkgever verhalen. Het hof laat deze mogelijkheid ook open in haar arrest.

Ik merk in dit verband op dat de Hoge Raad al in 1992 een vergaande aansprakelijkheid van de werkgever voor aan de auto van de werknemer ontstane schade heeft aangenomen. Wanneer de werknemer in de uitoefening van het dienstverband gebruik maakt van een eigen zaak (in dit geval bijvoorbeeld de eigen auto) dan is de werkgever in beginsel aansprakelijk voor de schade, tenzij deze het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Het is dan ook waarschijnlijk dat verkeersboetes met de eigen auto tijdens werktijd ook vergoed moeten worden.



Foto: Diana Scheilen/HH

*Nieuw is dat het hof snelheidsovertredingen tot 10 km niet als opzettelijk of bewust roekeloos beschouwt*

## PARKEERBOETES

In de uitspraak van het hof ging het om verkeersboetes voor snelheidsovertredingen. Een logisch volgende vraag die zich voordoet is welke andere soorten boetes onder het verhaalsverbod van art. 7: 661 BW vallen. Uit de hierboven genoemde uitspraak van de Hoge Raad uit 2001 blijkt dat op grond van art. 5 WAHV uitsluitend lichte verkeersovertredingen die met een administratieve sanctie kunnen worden afgedaan, aan de werkgever

ook door de werkgever te worden vergoed?

De vraag of andere boetes, zoals parkeerboetes, onder de werking van art. 7: 661 BW vallen, zal steeds beoordeeld moeten worden aan de hand van de omstandigheden van het geval. Met betrekking tot parkeerboetes lijkt het bijvoorbeeld gerechtvaardigd een onderscheid te maken tussen in het geheel niet betalen en het te laat terugkeren bij de auto, waardoor de parkeertijd is verlopen. In het laatste geval lijkt het onder omstandigheden

omdat werkgevers kunnen worden aangesproken voor tot 5 jaar oude (ten onrechte verhaalde) verkeersboetes. De werkgever is echter niet onder alle omstandigheden verplicht om verkeersboetes voor zijn rekening te nemen. Zoals hierboven al is gezegd, bestaat deze verplichting niet indien de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Hiervan is in ieder geval sprake bij ernstige verkeersovertredingen die tevens een strafbaar feit opleveren. Van opzet en bewuste roekeloosheid kan mijns inziens ook sprake zijn indien een werknemer met (grote) regelmaat bekeurd wordt. Bovendien zal hij dan in strijd handelen met zijn verplichting zich als een goed werknemer te gedragen, waardoor – zoals het hof overweegt – art. 7: 661 BW toepassing zal missen.

De werkgever is voorts niet verplicht om verkeersboetes te vergoeden indien de verkeersovertredingen buiten het kader van de arbeidsovereenkomst zijn begaan. Onder privé-tijd valt in dit verband ook het normale woon-werkverkeer. Echter, in deze tijd van moderne communicatiemiddelen waarbij werknemers bijvoorbeeld tijdens het woon-werkverkeer zakelijk bellen, valt niet uit te sluiten dat verkeersboetes opgelopen tijdens het woon-werkverkeer onder omstandigheden ook vergoed moeten worden.

## LICHTE VERKEERSOVERTREDINGEN

Het is met betrekking tot het verhaal van verkeersboetes niet mogelijk om ten nadele van de werknemer van art. 7: 661 BW af te wijken. Dit kan slechts indien de werknemer daadwerkelijk voor dergelijke schade is verzekerd. Verzekeringen tegen verkeersboetes bestaan echter niet (meer). Het hof Den Haag overwoog in zijn arrest wel dat een stringent beleid, bijvoorbeeld het betaalbaar stellen van de eerste drie boetes en daarna voor eigen rekening, mogelijk niet in strijd zou zijn met art. 7: 661 BW, aangezien verdedigbaar is dat de werknemer die in een bepaalde periode meer dan drie verkeersovertredingen maakt, in strijd handelt met het goed werknemerschap uit art. 7: 611 BW. Werkgevers doen er met het oog op de toekomst dan ook goed aan om beleid ten aanzien van lichte verkeersovertredingen te ontwikkelen. ●



als kentekenhouder kunnen worden opgelegd. In de bijlage bij de WAHV is aangegeven welke overtredingen administratiefrechtelijk kunnen worden afgedaan. Een voorbeeld van een daarin opgesomde overtreding is de parkeerboete. Dienen parkeerboetes daarom nu

denkbaar dat er geen sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid.

## VLUCHTWEGEN

De uitspraak van het hof kan voor werkgevers grote financiële gevolgen hebben. Te meer