

Werkgever hoeft verkeersboete werknemer niet te betalen

juni 2008

Werknemer moet boetes zelf betalen

Op 13 juni jl. heeft de Hoge Raad een uitspraak gewezen die belangrijke consequenties heeft voor de praktijk. De uitspraak gaat over de vraag of een werkgever verkeersboetes op een werknemer mag verhalen.

De Hoge Raad heeft uitgemaakt dat een werknemer boetes die zijn opgelegd wegens verkeersovertredingen begaan in de uitoefening van het werk, zelf moet betalen. De werkgever hoeft deze boetes in beginsel niet te vergoeden. Daarbij maakt het geen verschil of de werknemer in zijn eigen auto reed toen hij de overtreding beging, of dat hij reed in een auto die zijn werkgever hem ter beschikking heeft gesteld (en de werkgever, als kentekenhouder, de boete opgelegd kreeg).

Op het eerste gezicht lijkt de uitspraak van de Hoge Raad voor de hand te liggen. Dat het onderwerp minder eenvoudig is dan het lijkt komt doordat de fiscale kamer van de Hoge Raad in 2001 heeft geoordeeld, dat de werkgever de boetes voor lichte verkeersovertredingen tijdens het werk niet op de werknemers kan verhalen.

Naar aanleiding van dat arrest heeft menig werkgever het beleid aangepast: boetes opgelegd

wegens overtredingen door werknemers, worden tot op zekere hoogte door de werkgever gedragen.

TPG Post heeft ervoor gekozen haar beleid niet aan te passen en bleef onverkort verkeersboetes bij haar werknemers in rekening brengen. Toen de vakorganisatie daartegen opkwam, heeft zij ons kantoor benaderd. Duidelijk was vanaf het begin dat de procedure tot aan de Hoge Raad toe zou moeten worden uitgevochten. Een duidelijk proefproces.

In de procedure die aan de procedure bij de Hoge Raad voorafging, in 2006, volgde het Hof 's-Gravenhage de fiscale kamer van de Hoge Raad door te oordelen dat een werkgever de boetes voor verkeersovertredingen door werknemers zelf moest dragen, tenzij sprake was van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Wanneer de maximumsnelheid in beperkte mate was overschreden, was van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer geen sprake.

De Hoge Raad heeft dit arrest van het Hof op 13 juni jl. vernietigd: een werkgever mag verkeersboetes wél op zijn werknemers verhalen. Welke argumenten aan die beslissing ten grondslag liggen en of u uw werknemers voortaan alle boetes zelf kunt laten betalen, leest u hierna.

HR 13 juni 2008, LJN BC8791 (TPG Post / FNV)

De Hoge Raad heeft op 13 juni jl. uitgemaakt dat een werkgever de verkeersboetes die een werknemer zijn opgelegd tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden, niet hoeft te dragen. De werkgever mag verhaal nemen op de werknemer, ook als de boete aan de werknemer is opgelegd tijdens werk. Opzet of roekeloosheid is, anders dan het Hof had beslist, niet doorslaggevend zodat ook boetes voor bijvoorbeeld een snelheidsovertreding van 5 km per uur voor rekening van de werknemer komen. Op welke gronden is de Hoge Raad tot dit oordeel gekomen?

In het kort: de feiten en vorderingen

Een chauffeur van TPG had tijdens het werk meermaals de maximum snelheid overschreden met een door TPG ter beschikking gestelde auto. De boetes waren niet aan de werknemer zelf, maar aan TPG en de leasemaatschappij opgelegd omdat zij kentekenhouders van de auto waren (zie hierna).

TPG heeft, conform haar beleid, de boetes ter betaling doorgestuurd aan de desbetreffende chauffeur.

De werknemer en FNV – hierna tezamen: FNV – stelden zich op het standpunt dat TPG de boetes zelf had moeten betalen. Zij vorderden een verklaring voor recht dat TPG de boetes niet op de werknemer mocht verhalen en dat zij gehouden was de in het verleden door de werknemer betaalde boetes terug te betalen.

De juridische achtergronden

Aansprakelijkheid schade veroorzaakt tijdens werk

Art. 7:661 lid 1 BW regelt de aansprakelijkheid voor door de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden aangerichte schade. Kort gezegd, is de werkgever aansprakelijk voor schade die de werknemer tijdens het werk aan derden of aan de werkgever toebrengt, tenzij sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. In dat geval is de werknemer zelf aansprakelijk. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de overeenkomst, echter anders voortvloeien.

De fiscale kamer van de Hoge Raad heeft in het eerder genoemde arrest uit 2001 de vraag beantwoord of de vergoeding door de werkgever van verkeersboetes loon in de zin van de Wet op de Loonbelasting is (HR 3 januari 2001, LJN AA9243). De Inspecteur van de Belastingdienst had zich op het standpunt gesteld dat een werkgever die de boetes niet verhaalde, verkapt loon uitbetaalde.

De Hoge Raad oordeelde toen dat een aan de werkgever opgelegde boete voor een verkeersovertreding van een werknemer moet worden aangemerkt als schade in de zin van art. 7:661 BW. Dergelijke schade, en dus ook de aan de werkgever opgelegde boetes wegens verkeersovertredingen van een werknemer begaan tijdens het werk, komt in beginsel voor rekening van de werkgever. Alleen als sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid, dient de werknemer de door hem veroorzaakte schade – de boete – zelf te dragen, aldus de Hoge Raad in 2001.

Aansprakelijkheid lichte verkeersovertredingen

In het geschil tussen TPG en FNV speelde ook art. 5 Wet administratiefrechtelijke handhaving verkeersvoorschriften – WAHV – een rol. Die bepaling legt een risicoaansprakelijkheid op de kentekenhouders van een voertuig voor boetes voor verkeersovertredingen die zijn begaan met dat voertuig. Dit geldt overigens alleen voor het geval dat de identiteit van de werkelijke bestuurder niet meteen is vast te stellen, bijvoorbeeld als een auto van de werkgever wordt geflitst wegens te hard rijden. De werkgever zal als kentekenhouders van de auto worden beboet voor de overtrekking van de werknemer, aangezien de identiteit van die werknemer als bestuurder niet meteen is vast te stellen door de met de handhaving belaste ambtenaar.

De boetes die in het arrest van 13 juni jl. centraal staan, zijn boetes die op grond van art. 5 WAHV aan de werkgever waren opgelegd. De chauffeur reed immers in een door TPG aan hem ter beschikking gestelde auto.

In andere gevallen worden boetes voor verkeersovertredingen aan de bestuurder – de werknemer – opgelegd. Dat is in de eerste plaats het geval als een werknemer een verkeersovertreding begaat in zijn eigen auto (ook als dat tijdens werk gebeurt), maar ook als een werknemer bij een verkeerscontrole in een auto

Werkgever hoeft verkeersboete werknemer niet te betalen

van de werkgever wordt aangehouden en hem dan een boete wordt opgelegd. In dat geval kan de identiteit van de bestuurder immers wel meteen worden vastgesteld en kan de boete aan hem in plaats van aan de kentekenhouders worden opgelegd.

Kernoverwegingen Hoge Raad

Volgens de Hoge Raad heeft de wetgever met art. 5 WAHV niet beoogd dat de kentekenhouders de boete zelf zou moeten dragen, zonder de mogelijkheid die boete te verhalen op de werkelijke bestuurder van het voertuig. Niets wijst erop dat de werkgever met de invoering van art. 5 WAHV in zijn verhouding tot de werknemer in beginsel zelf de boete zou moeten dragen.

Voorts moet in aanmerking worden genomen dat boetes ter zake van binnen het toepassingsbereik van de WAHV vallende verkeersovertredingen met een motorrijtuig door werknemers worden begaan in de uitoefening van hun werkzaamheden in vele gevallen aan henzelf worden opgelegd, hetzij omdat de overtrekking is begaan met de eigen auto, hetzij omdat wél aanstonds kon worden vastgesteld wie de bestuurder was. Een wettelijke grondslag voor verhaal op de werkgever van die boetes ontbreekt, met dien verstande dat niet valt uit te sluiten dat de werkgever onder bijzondere omstandigheden op grond van art. 7:611 BW gehouden is een boete voor zijn rekening te nemen, bijvoorbeeld indien hij het begaan van de overtrekking heeft bevorderd.

Gegeven het uitgangspunt dat het bij de voldoening door de werkgever van het bedrag van een met toepassing van art. 5 WAHV aan hem opgelegde boete gaat om een betaling voor een overtrekking waaraan de werknemer zich heeft schuldig gemaakt, ligt het voor de hand aan te nemen dat zich hier een categorie voordoet waarvoor de tweede volzin van art. 7:661 lid 1 BW afwijking van de eerste volzin van die bepaling toelaat.

Hierbij komt dat toepassing van de eerste volzin zou leiden tot een in de verhouding werkgever – werknemer niet te verklaren onderscheid tussen enerzijds boetes die met toepassing van art. 5 WAHV zijn opgelegd aan de werkgever en anderzijds boetes die op grond van die wet aan de werknemer zijn opgelegd: in beginsel zouden de

eerste dan voor rekening van de werkgever blijven, maar de laatste voor rekening van de werknemer.

Commentaar

Werkgevers zijn niet verplicht op grond van art. 7:661 BW om de verkeersboetes die werknemers in de uitoefening van de werkzaamheden veroorzaken, te betalen. Een werkgever kan een aan hem – op grond van art. 5 WAHV – opgelegde boete verhalen op de werknemer die de verkeersregels heeft geschonden. Opzet of bewuste roekeloosheid van die werknemer hoeft niet te worden aangetoond.

Dit kan anders zijn als de werkgever de verkeersovertreking van de werknemer heeft bevorderd. Draagt de werkgever de werknemer bijvoorbeeld op om binnen een zodanig kort tijdsbestek een afstand af te leggen dat de werknemer de snelheidslimiet moet overschrijden om aan de opdracht van de werkgever te kunnen voldoen, dan kan de werkgever wel draagplichtig zijn.

Kan beleid dat is ingevoerd naar aanleiding van het arrest van de Hoge Raad uit 2001 (dan wel het arrest van het Hof uit 2006) dat bepaalt dat de werkgever bepaalde boetes voor zijn rekening neemt, onder verwijzing naar het arrest van 13 juni jl. worden aangepast?

Dat is niet zonder meer het geval. Meestal zal het beleid kwalificeren als een arbeidsvoorwaarde. Arbeidsvoorwaarden kunnen in beginsel alleen met de instemming van de werknemers kan worden gewijzigd. Eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden door de werkgever is, kort gezegd, slechts toegestaan wanneer instandhouding van de oude arbeidsvoorwaarden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Werkgever hoeft verkeersboete werknemer niet te betalen

Contact

Voor vragen naar aanleiding van deze Legal Alert kunt u contact opnemen met:

Harro Knijff
T +31 70 328 5485
E harro.knijff@debrauw.com

Liesbeth Sneek
T +31 20 577 1425
E liesbeth.sneek@debrauw.com

Amsterdam

Tripolis
Burgerweeshuispad 301
Postbus 75084
1070 AB Amsterdam
T +31 20 577 1771
F +31 20 577 1775

Den Haag

Zuid-Hollandlaan 7
Postbus 90851
2509 LW Den Haag
T +31 70 328 5328
F +31 70 328 5325

Londen

5th Floor, East Wing
10 King William Street
Londen EC4N 7TW
Verenigd Koninkrijk
T +44 20 7337 3510
F +44 20 7337 3520

New York

650 Fifth Avenue, 4th floor
New York, NY 10019-6108
Verenigde Staten
T +1 212 259 4100
F +1 212 259 4111

**Deze publicatie geeft
hoofdpunten weer. De
inhoud is niet noodzakelijk
volledig en is geen juridisch
advies.**

Indien u deze nieuwsbrief niet meer wenst te ontvangen, word u verzocht contact op te nemen met de afdeling Marketing in Amsterdam of stuur een e-mail aan: unsubscribe@debrauw.com