

Verkeersboetes tijdens werktijd: glad ijs voor de werkgever

Mevr. mr. drs. A.M. Helstone , datum 01-03-2007

Datum

01-03-2007

Auteur

Mevr. mr. drs. A.M. Helstone [M](#)

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Het Haagse Hof heeft vorig jaar een arrest gewezen dat ophef in de arbeidsrechtpraktijk heeft veroorzaakt. Het hof besliste dat snelheidsboetes als gevolg van verkeersovertredingen tijdens werktijd onder bepaalde voorwaarden voor rekening van de werkgever komen. Omdat het arrest nieuwe aanknopingspunten biedt voor de vraag wanneer sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer, maar tegelijkertijd een aantal vragen openlaat, is het raadzaam om het arrest van het hof en de arbeidsrechtelijke gevolgen ervan onder de loep te nemen.

Het Haagse Hof [1](#) heeft vorig jaar een arrest gewezen dat ophef in de arbeidsrechtpraktijk heeft veroorzaakt. Het hof besliste dat snelheidsboetes als gevolg van verkeersovertredingen tijdens werktijd onder bepaalde voorwaarden voor rekening van de werkgever komen. Omdat het arrest nieuwe aanknopingspunten biedt voor de vraag wanneer sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer, maar tegelijkertijd een aantal vragen openlaat, is het raadzaam om het arrest van het hof en de arbeidsrechtelijke [2](#) gevolgen ervan onder de loep te nemen.

Achtergrond

Het bovengenoemde arrest van het Hof 's-Gravenhage (hierna: het hof) is in overeenstemming met een arrest [3](#) dat de Hoge Raad al in 2001 wees. In dit arrest overwoog de Hoge Raad dat de vraag of een werkgever verkeersboetes die tijdens werktijd - woon-werkverkeer valt daar in beginsel niet onder - zijn veroorzaakt kan verhalen op de werknemer, in het algemeen ontkennend moet worden beantwoord. Tevens maakte het arrest duidelijk dat de aansprakelijkheidsvraag bij verkeersboetes die zijn veroorzaakt tijdens werktijd dient te worden getoetst aan art. 7:661 BW. Destijds was het arrest een novum; niet eerder was deze problematiek zo expliciet aan de orde gekomen in de jurisprudentie van de Hoge Raad. In de literatuur [4](#) is het arrest indertijd uitvoerig besproken; verwezen wordt naar mijn eerdere bijdrage met Van Griensven [5](#) in *ArbeidsRecht* in 2001. Reeds sinds 2001 dienen werkgevers er dus rekening mee te houden dat verkeersboetes in beginsel voor rekening van de werkgever komen. De uitkomst van het arrest van het hof is in dat opzicht dus niet nieuw. Wel biedt het arrest nieuwe aanknopingspunten voor de beantwoording van de vraag in welke gevallen sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid bij verkeersovertredingen.

In het navolgende zal ik echter betogen dat de arbeidsrechtelijke gevolgen van het arrest van het hof, ondanks de geboden nieuwe gezichtspunten moeten worden gerelativeerd. Alvorens in te gaan op het arrest, besteed ik hieronder eerst aandacht aan het wettelijk kader.

Hoofregel voor schade tijdens werktijd: de werkgever is aansprakelijk

Indien als gevolg van verkeersovertredingen die door de werknemer tijdens werktijd worden begaan schade wordt toegebracht aan de werkgever - door bijvoorbeeld verkeersboetes - vormt de aansprakelijkheidsnorm van art. 7:661 BW het richtsnoer. Overigens dient in dit verband te worden opgemerkt dat de werkgever over het algemeen steeds de 'normale' arbeidsrechtelijke disciplinaire maatregelen tot zijn beschikking heeft in geval van (herhaaldelijke) verkeersovertredingen tijdens werktijd. Te denken valt hierbij aan sancties, zoals officiële waarschuwingen, aantekeningen in het personeelsdossier, schorsing en in het uiterste geval ontslag.

Art. 7:661 BW is een uitwerking van art. 6:170 BW voor de arbeidsovereenkomst en bepaalt dat de werknemer in beginsel niet aansprakelijk is voor de schade die hij in de uitvoering van zijn werkzaamheden aan de werkgever of aan een derde toebrengt. Door de onmogelijkheid van verhaal door de werkgever van schade die ontstaat in de uitvoering van de werkzaamheden, voorziet de wet in bescherming voor de werknemer. Schade die ontstaat tijdens woon-werkverkeer valt hier in beginsel niet onder, tenzij de werknemer tijdens het woon-werkverkeer werkzaamheden verricht: men denke aan de advocaat die op de terugweg naar huis mobiel belt met cliënten waarbij hij een verkeersovertreding begaat. Tot zover de hoofregel.

Afwijking van de hoofdregel

Afwijking van de hoofdregel is in een drietal gevallen mogelijk. De eerste twee gevallen volgen uit lid 1 van art. 7:661 BW, de derde uit het tweede lid.

De eerste uitzondering

Uit de wettekst van art. 7:661 lid 1 BW volgt dat de werknemer alleen aansprakelijk is jegens de werkgever als sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. Het is de werkgever die opzet of bewuste roekeloosheid moet bewijzen.^[6] De jurisprudentie laat zien dat opzet en bewuste roekeloosheid van de werknemer niet snel door de rechter worden aangenomen.

Zo blijkt uit het arrest *City Tax/De Boer*^[7] van de Hoge Raad uit 2005 dat de rechter zich bij het aannemen van opzet of bewuste roekeloosheid ex art. 7:661 BW terughoudend dient op te stellen. In deze zaak ging het om een werknemer (een taxichauffeur) die een inrijverbod had genegeerd. Geoordeeld werd dat hij niet opzettelijk of bewust roekeloos had gehandeld. Het mag duidelijk zijn dat de werkgever onder deze omstandigheden in de praktijk moeilijk zal kunnen aantonen dat sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid.

De tweede uitzondering

In de tweede plaats volgt nog een uitzondering uit de tweede volzin van het eerste lid van art. 7:661 BW: uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de overeenkomst, een andere uitkomst voortvloeien dan uit de hoofdregel volgt. Uit de jurisprudentie^[8] volgt dat de aard van en de beloning voor de werkzaamheden in dit kader een rol kunnen spelen alsook de duur van het dienstverband.

De derde uitzondering

In de derde plaats is afwijking van de hoofdregel ten nadele van de werknemer mogelijk op grond van het tweede lid van art. 7:661 BW, echter uitsluitend indien en voor zover aan twee voorwaarden wordt voldaan. De eerste voorwaarde houdt in dat de werknemer voor de schade verzekerd is, terwijl de tweede voorwaarde inhoudt dat de afwijking schriftelijk is overeengekomen. Voor verkeersboetes geldt echter dat deze in beginsel niet verzekeraar zijn, zodat de werkgever hier tegen problemen oploopt.^[9]

Onbevredigend resultaat

Uit het voorgaande volgt dat de gang van zaken in de praktijk tot een voor de werkgever onbevredigend resultaat leidt, namelijk dat hij in beginsel aansprakelijk is voor verkeersboetes die door werknemers tijdens werktijd worden veroorzaakt. Dit, omdat (i) opzet of bewuste roekeloosheid overeenkomstig de hoofdregel van art. 7:661 lid 1 BW niet snel wordt aangenomen, en (ii) in beginsel niet kan worden voldaan aan het verzekeringsvereiste van art. 7:661 lid 2 BW. Uit de wetsgeschiedenis van art. 7:661 BW blijkt dat de wetgever wat het verzekeringsvereiste betreft hoofdzakelijk heeft gedacht aan de situatie waarin de werknemer een eigen auto gebruikt waarvan de aansprakelijkheidsverzekering op zijn naam staat. Het lijkt er dus op dat de wetgever bij art. 7:661 lid 2 BW niet heeft gedacht aan de mogelijkheid van verhaal van verkeersboetes op de werknemer. In het hierboven genoemde arrest uit 2001 heeft de Hoge Raad echter duidelijk gemaakt dat verkeersboetes wel degelijk onder het toepassingsbereik van art. 7:661 BW vallen. Nu boetes die zijn veroorzaakt tijdens werktijd in beginsel niet verzekeraar zijn, dient op grond van huidig recht te worden aangenomen dat deze niet kunnen worden verhaald op de werknemer.

Echter, uit het hierna te bespreken arrest blijkt dat het Hof 's-Gravenhage een andere mening dan de Hoge Raad is toegedaan: opzet kan al relatief snel worden aangenomen, namelijk bij een overschrijding van de toegestane snelheid vanaf 10 kilometer per uur. Daarnaast is het hof van oordeel dat een schriftelijk beding dat bepaalt dat na drie verkeersovertredingen - in een bepaalde periode - de daaropvolgende boetes voor rekening van de werknemer komen, rechtsgeldig kan worden overeengekomen. Dat werpt een geheel nieuw licht op de problematiek die in 2001 bij de Hoge Raad aan de orde kwam.

Te hard rijden tijdens werktijd: voor rekening van de werkgever?

De feiten in de door het hof berechte zaak laten zich als volgt samenvatten.

Feiten

De werknemer, een chauffeur, is in dienst bij TPG Post Transport (hierna: TPG). Binnen TPG geldt een zogenoemde Instructie Regionaal Vervoer voor chauffeurs waarin als een van de tien belangrijkste aandachtspunten is vermeld dat op tijd

rijden cruciaal is. Daarnaast geldt binnen TPG als beleid dat verkeersboetes voor rekening van de chauffeurs komen. Concreet komt dit er in de praktijk op neer dat wanneer TPG als kentekenhouder de acceptgiro's voor de verkeersboetes ontvangt, deze worden doorgeleid aan de chauffeurs voor betaling. In 2002 veroorzaakt de werknemer drie verkeersboetes tijdens werktijd in een bedrijfsauto van TPG en wel op grond van overtreding van de maximumsnelheid van 50 kilometer per uur met resp. 6, 4 en 11 kilometer per uur. Overeenkomstig het beleid heeft TPG de in dit verband opgelegde boetes van resp. € 28 (voor de snelheidsovertredingen van 6 en 4 kilometer per uur) en € 52 (voor de snelheidsovertreding van 11 kilometer per uur) aan de werknemer doorgeleid voor betaling. Daarop vordert de werknemer tezamen met Abvakabo een verklaring voor recht dat TPG niet gerechtigd is tot verhaal van deze boetes en strekkende tot veroordeling tot terugbetaling van de betaalde boetes door TPG aan de chauffeurs. In eerste aanleg wijst de rechtbank de vordering tot terugbetaling van één boete toe, maar voor het overige worden de vorderingen afgewezen.

Hoger beroep

In hoger beroep zijn de volgende vragen aan de orde, namelijk of art. 7:661 BW van toepassing is op verkeersboetes en wanneer sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid ex art. 7:661 BW. Tevens kwam tijdens de pleidooien in hoger beroep de vraag ter sprake omtrent de geldigheid van een bij een ander bedrijf (Novio) toepasselijke schriftelijke regeling, die bepaalt dat na drie boetes in een bepaalde periode verdere boetes voor rekening van de werknemer komen.

De eerste vraag wordt door het hof bevestigend beantwoord. TPG verweerde zich in dit geschil namelijk door te stellen dat art. 7:661 lid 1 BW uitsluitend ziet op schade die is veroorzaakt door fysieke beschadiging van zaken of personen die aan de werkgever of aan een derde toebehoren. Het hof maakt korte metten met dit verweer door te wijzen op het feit dat de tekst van art. 7:661 lid 1 BW geen aanknopingspunt biedt voor een dergelijke beperkte uitleg, zoals aangevoerd door TPG. Ook overigens stelt het hof dat er onvoldoende grond is om aan te nemen dat verhaal van verkeersboetes op werknemers niet aan art. 7:661 lid 1 BW zou kunnen worden getoetst.

De tweede vraag wordt door het hof als volgt beantwoord. Het hof oordeelt in dit verband dat in geval van een overschrijding van de maximumsnelheid tot 10 kilometer per uur over het algemeen geen sprake zal zijn van opzet of bewuste roekeloosheid. Bij een overschrijding van de maximumsnelheid vanaf 10 kilometer per uur zal volgens het hof, behoudens bijzondere omstandigheden, wel sprake zijn van opzet of 'daarmee gelijk te stellen schuld'. Op grond hiervan komen de snelheidsboetes voor de respectievelijke overschrijdingen van 6 en 4 kilometer van de maximumsnelheid voor rekening van TPG. De boete voor de overschrijding van de maximumsnelheid met 11 kilometer per uur komt echter voor rekening van de werknemer, omdat opzet in dit geval volgens het hof kan worden aangenomen.

De derde vraag naar de geldigheid van de door Novio gehanteerde schriftelijke regeling wordt door het hof bevestigend beantwoord. Volgens het hof is een dergelijke regeling niet in strijd met art. 7:661 BW, omdat dan verdedigbaar is dat de werknemer die in een bepaalde periode meer dan drie verkeersovertredingen begaat, zich niet meer als goed werknemer ex art. 7:611 BW gedraagt. In dit verband wordt het volgende overwogen:

'Tijdens de pleidooien kwam ter sprake dat in een bedrijf Novio werknemers en werkgever een regeling hebben getroffen dat de eerste drie boetes voor snelheidsovertredingen in een bepaalde periode voor rekening van de werkgever komen en verdere boetes in die periode voor rekening van de werknemer komen. Naar het oordeel van het hof is een dergelijke regeling als die overeengekomen is, niet in strijd met artikel 7:661 BW, aangezien verdedigbaar is dat de werknemer die in een bepaalde periode meer dan drie verkeersovertredingen maakt, handelt in strijd met zijn in artikel 7:611 BW vermelde verplichting zich als goed werknemer te gedragen waardoor artikel 7:661 lid 1 BW toepassing mist.'

(r.o. 12)

Volgens het hof derogeert art. 7:611 BW derhalve aan art. 7:661 BW. Het hof motiveert dit oordeel verder niet.

Commentaar

De eerste vraag

Het oordeel van het hof wat de beantwoording van de eerste vraag betreft, dat verkeersboetes dienen te worden getoetst aan art. 7:661 BW, is gelet op het arrest van de Hoge Raad uit 2001 niet verbazingwekkend. Dat arrest maakte immers duidelijk dat verkeersboetes onder het toepassingsbereik van art. 7:661 lid 1 BW vallen.

De tweede vraag

Hoewel de beantwoording van de tweede vraag goed nieuws is voor werkgevers - opzet kan volgens het hof relatief snel worden aangenomen - is wel opmerkelijk dat het hof als voorwaarde voor opzet of 'daarmee gelijk te stellen schuld' stelt dat sprake is van een overschrijding van de maximumsnelheid vanaf 10 kilometer per uur. Deze grens komt niet alleen willekeurig voor, ook is dit niet in overeenstemming met de lijn die de Hoge Raad in zijn arrest uit 2001 heeft uiteengezet. De Hoge Raad spreekt in dat arrest namelijk uitdrukkelijk van lichte verkeersovertredingen die met een administratieve sanctie kunnen worden afgedaan. Hierop is de Wet administratiefrechtelijke handhaving verkeersvoorschriften (WAHV) van

toepassing. De WAHV bevat een bijlage waarin deze overtredingen zijn opgesomd; slechts deze overtredingen kunnen administratiefrechtelijk worden afgedaan. De WAHV bepaalt dat uitsluitend snelheidsovertredingen tot maximaal 30 kilometer per uur administratiefrechtelijk kunnen worden afgedaan - in uitzonderingsgevallen zelfs tot maximaal 40 kilometer per uur. Eerder al besprak ik in dit tijdschrift met Van Griensven^[10] dat overschrijdingen boven de hiervoor genoemde maxima over het algemeen tot strafrechtelijke veroordelingen leiden en dat aangenomen mag worden dat in die gevallen in beginsel ook in het civiele recht sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. Afgezien nog van deze problematiek, resteert nog de vraag hoe nu door de werkgever moet worden omgegaan met andere verkeersboetes, zoals parkeerboetes en boetes vanwege het niet *handsfree* bellen met de mobiele telefoon tijdens werktijd. Waar ligt in dergelijke gevallen dan de grens voordat opzet en bewuste roekeloosheid kan worden aangenomen? Aangenomen mag worden dat de werkgever dan niet (altijd) zal kunnen bewijzen dat sprake was van opzet of bewuste roekeloosheid en blijven alleen nog de twee andere uitzonderingen op de hoofdregel van art. 7:661 BW over: (i) uit de omstandigheden van het geval kan een andere uitkomst voortvloeien dan uit de hoofdregel volgt, of (ii) er moet aan de twee voorwaarden zijn voldaan van lid 2 van art. 7:661 BW. Dat brengt de werkgever dus nog niet veel verder.

De derde vraag

De beantwoording door het hof van de derde vraag roept eveneens vragen op. Na meer dan drie verkeersboetes 'in een bepaalde periode' zal een werknemer zich volgens het hof niet meer als goed werknemer gedragen en komen verkeersboetes, aangenomen dat ter zake een schriftelijk beding is getroffen, dus voor rekening van de werknemer. De grens van drie verkeersboetes lijkt willekeurig te zijn. Het is immers verdedigbaar dat verhaal van verkeersboetes ook al mogelijk zou moeten zijn na een of twee verkeersboetes, al dan niet gepaard gaand met een officiële waarschuwing aan de werknemer. Onduidelijk is voorts wat het hof verstaat onder een 'bepaalde periode' waarbinnen de verkeersboetes zijn veroorzaakt. Aangenomen mag worden dat een jaar onder een dergelijke 'bepaalde periode' valt, maar is verhaal ook mogelijk in een kortere periode (bijvoorbeeld een halfjaar) of in een langere periode van twee of meer jaren waarbinnen de werknemer boetes veroorzaakt? Afgezien van het voorgaande is het opmerkelijk dat het hof zonder deugdelijke nadere motivering art. 7:661 BW opzijzet voor art. 7:611 BW. Terecht heeft Zondag in dit verband in zijn annotatie bij het arrest van het hof^[11] opgemerkt dat het 'van tweeën één' is: indien art. 7:661 BW van toepassing is, dient een schriftelijke regeling die afwijkt van de hoofdregel ook daadwerkelijk te voldoen aan de vereisten die hiervoor gelden. Met andere woorden: de wettelijke vereisten van art. 7:661 BW kunnen niet zonder meer opzijgezet worden door het goed werknemerschap. Nu verkeersboetes die zijn veroorzaakt tijdens werktijd naar huidig geldend recht in beginsel niet verzekeraar zijn, kan niet worden voldaan aan het verzekeringsvereiste dat art. 7:661 lid 2 BW stelt. Om die reden is een dergelijk schriftelijk beding dus nietig.

Ter afsluiting

Inmiddels heeft TPG cassatieberoep ingesteld. Het is, gelet op al het bovenstaande, nog maar de vraag of het arrest door de Hoge Raad in stand gelaten zal worden. Hoewel het hof namelijk heeft getracht duidelijkheid te verschaffen over de aansprakelijkheid voor verkeersboetes in het kader van de arbeidsovereenkomst, is de lijn die het hof hiervoor probeert uit te zetten vaag en niet in overeenstemming met de wet vanwege de willekeurige (maximum)grenzen van 10 kilometer per uur en drie verkeersboetes 'in een bepaalde periode'. Dat is onwenselijk; als gevolg hiervan blijft de praktijk immers gebruikmaken van schriftelijke bedingen die in strijd zijn met art. 7:661 BW, omdat niet kan worden voldaan aan het vereiste dat de werknemer verzekerd moet zijn. In dat kader dient erop te worden gewezen dat de werkgever in geval van boetes die als gevolg van verkeersovertredingen tijdens werktijd worden veroorzaakt in ieder geval nog steeds de eerder in deze bijdrage genoemde 'normale' disciplinaire maatregelen (die in het uiterste geval tot ontslag kunnen leiden) tot zijn beschikking heeft.

Indachtig de kritische kanttekeningen die hierboven zijn geplaatst bij het arrest van het hof, moeten de arbeidsrechtelijke gevolgen hiervan naar mijn mening vooralsnog worden gerelativeerd. In ieder geval mag er mijns inziens niet zonder meer van worden uitgegaan dat op grond van de door het hof gestelde voorwaarden nu zekerheid bestaat ter zake van verhaal van verkeersboetes op werknemers. Het is wenselijk dat de Hoge Raad definitief een einde maakt aan deze rechtsonzekerheid.

Voetnoten

[10]

Mevr. mr. drs. A.M. Helstone is werkzaam als advocaat bij Stibbe te Amsterdam. Zij dankt mevr. mr. H.J. Maks, professional support lawyer bij de Praktijkgroep Employment, Tax & Benefits van Stibbe voor haar waardevolle bijdrage aan de totstandkoming van dit artikel.

[11]

Hof 's-Gravenhage 12 mei 2006, JAR 2006/137.

[2]

Deze bijdrage beperkt zich derhalve tot de arbeidsrechtelijke gevolgen. Zie voor een bespreking van de fiscale gevolgen van het arrest van het Hof 's-Gravenhage uit 2006 en het arrest van de Hoge Raad uit 2001 onder meer G.W.B. van Westen, P.A. Charbon & A.M. Helstone, 'Dubbele schade door uitspraak Haags hof', *Het Financieele Dagblad* 1 juni 2006, p. 11 en D. Sternfeld & E. Lievens 'Verkeersboetes tijdens werktijd, voor rekening van werknemer of werkgever?', *Loon* 31 juli 2006/nr. 11.

[3]

HR 3 januari 2001, *JAR* 2001/57.

[4]

Zie hiervoor ook onder meer D.M. Thierry, 'Te hard rijden op kosten van de werkgever', *Bb* 23 maart 2001/nr. 6 en J.J.M. de Laat, 'Rechtspraak: Ongevalschade en goed werkgeverschap', *SR* 2001, p. 152.

[5]

A.M. Helstone & F.M.E. van Griensven, 'De werknemer in het verkeer: hoe stuurloos is de werkgever?' *ArbeidsRecht* 2001, 57.

[6]

Zie onder meer Rb. Zwolle 8 november 1995, *JAR* 1996/59.

[7]

HR 14 oktober 2005, *JAR* 2005/271. Zie hiervoor ook onder meer D.J.B. de Wolff, 'Schuld en boete', *SR* 2006, 28 en M.S.A. Vegter, 'Bewuste roekeloosheid bij verkeersongeval in werktijd', *SR* 2006, 18.

[8]

Zie hiervoor opnieuw onder meer Rb. Zwolle 8 november 1995, *JAR* 1996/59.

[9]

De maatschappelijke discussie over de mogelijkheid tot verzekering van verkeersboetes blijft echter wel actueel. Eerder laaide deze in 2005 weer op naar aanleiding van een door een Zweeds bedrijf, Bisso, aangeboden verzekering tegen verkeersboetes (Bisso trok zich vervolgens terug uit de Nederlandse markt). In het kader van deze maatschappelijke discussie liet ex-Minister van Justitie Donner weten dat dergelijke verzekeringen onwenselijk zijn, omdat de preventieve werking van verkeersboetes daarmee verloren gaat. Sinds 1 november 2006 biedt een nieuw bedrijf, genaamd Orfub, op zijn website verzekeringen tegen 'economische tegenvallers' aan, waaronder boetes wegens overschrijdingen tot 20 kilometer per uur boven de toegestane snelheid.

[10]

A.M. Helstone & F.M.E. van Griensven, 'De werknemer in het verkeer: hoe stuurloos is de werkgever?', *ArbeidsRecht* 2001, 57.

[11]

Hof 's-Gravenhage 12 mei 2006, *JIN* 2006/272, m.nt. W.A. Zondag.