

Bepaalde, aan werknemers opgelegde verkeersboetes komen in het kader van de werknemersbescherming voor rekening van de werkgever. De werkgever is over het algemeen niet gerechtigd deze boetes op zijn werknemers te verhalen. Zo besliste in ieder geval het Gerechtshof Den Haag onlangs nog.

# TE HARD RIJDEN OP KOSTEN VAN DE WERKGEVER

**H**et hof heeft in mei 2006 in overeenstemming met de al in 2001 door de Hoge Raad uitgezette lijn bepaald dat de werkgever in beginsel de tijdens werktijd aan zijn werknemers opgelegde boetes voor snelheidsovertredingen niet op hen mag verhalen.

In het aan het hof voorgelegde geval ging het om een werknemer die als chauffeur voor TPG Post werkzaam was. De betreffende chauffeur heeft tijdens werktijd, rijdend in een bedrijfsauto van TPG Post, binnen zeven maanden tijd drie snelheidsovertredingen begaan. De maximumsnelheid is met respectievelijk vier, zes en elf kilometer overschreden.



GAST COLUMN

## Schade veroorzaakt door werknemers

Uit het Burgerlijk Wetboek volgt dat werknemers slechts aansprakelijk zijn voor schade die tijdens werktijd is ontstaan, mits sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. Het gaat dus om de vraag of bij de chauffeur sprake is geweest van opzet of bewuste roekeloosheid. Het hof is van mening dat hier geen sprake van is als de snelheidsovertreding onder de 10 kilometer per uur blijft. Het hof merkt vervolgens nog op dat het de werkgever wel is toegestaan om een regeling met de werknemer te treffen, waarbij de eerste drie snelheidsovertredingen gedurende een bepaalde periode voor rekening van de werkgever komen en de overige voor rekening van de werknemer.

## Eigen auto

De uitspraak van het hof roept naast onbegrip een aantal vragen op. Hoe zit het bijvoorbeeld met de situatie wanneer een werknemer tijdens werktijd met zijn eigen auto een verkeersboete krijgt opgelegd? De werknemer zal in dat geval in beginsel zelf aansprakelijk zijn. Het valt echter niet uit te sluiten dat de werknemer de boete desondanks op zijn werkgever kan verhalen door een beroep te doen op goed werkgeverschap. Verder zou men zich kunnen afvragen of de buiten werktijd opgelegde verkeersboete door de werkgever vergoed dient te worden. Het antwoord hierop is ontkennend. Ook het woon-werkverkeer wordt tot deze categorie gerekend.

## Conclusie

De werknemersbescherming zorgt ervoor dat de werknemers voor het merendeel van de verkeersboetes bij hun werkgever terecht kunnen. De werkgever kan zich hier slechts ten dele tegen beschermen. De werkgever zou bijvoorbeeld een regeling kunnen opstellen over het maximaal aantal te vergoeden verkeersboetes binnen een bepaalde periode. Daarnaast staan de normale disciplinaire maatregelen wel tot zijn beschikking wanneer een werknemer herhaaldelijk snelheidsovertredingen begaat, zoals het geven van een officiële waarschuwing of schorsing. De werkgever dient overigens rekening te houden met het feit dat op de werknemers verhaalde bekeuringen gedurende vijf jaar van hem kunnen worden teruggevorderd.

Tenslotte attendeer ik de werkgevers erop dat TPG Post cassatieberoep heeft ingesteld. Wellicht steekt de Hoge Raad een stokje voor deze vergaande werknemersbescherming. Tot die tijd raad ik de werkgevers aan om nog eens goed naar hun boetebeleid te kijken en deze zonnig aan te passen binnen de door het hof gestelde grenzen.

Annelies de Graaf  
advocaat

Pesman Advocaten  
Alkmaar, Amsterdam en Haarlem