

Een werknemer die zijn billen brandt, hoeft niet per se op blaren te zitten

Het kan voorkomen dat een werknemer door een fout voor kosten zorgt en u daarom geld van hem wilt. Daarmee betreedt u een complex en soms onoverzichtelijk juridisch gebied. Het is dan goed om te weten met welke regels u rekening moet houden.

Er zijn grofweg twee situaties waarin een werknemer verplicht kan zijn om geld te betalen. De eerste is een situatie zoals omschreven in een boetebeding dat contractueel is overeengekomen met de werknemer. De tweede is een situatie waarbij de werknemer in de uitoefening van zijn functie schade heeft veroorzaakt.

Boetebeding

Artikel 7:650 van het Burgerlijk Wetboek (BW) bevat specifieke regels voor het boetebeding dat u in een arbeidsovereenkomst kunt opnemen. Als basis voor dit wetsartikel zijn ook nog de artikelen 6:91 BW tot en met 6:94 BW van belang omdat deze het boetebeding regelen voor alle overeenkomsten (dus ook de arbeidsovereenkomst). Artikel 7:650 BW bepaalt dat u in elk geval meerdere aspecten goed moet verwoorden in het boetebeding, namelijk:

- waarvoor de werknemer een boete kan krijgen (zoals het schenden van een concurrentie- of geheimhoudingsbeding);
- wat de hoogte van de boete is, in geld uitgedrukt;
- de bestemming van de boete (waarbij geldt dat u als werkgever geen persoonlijk voordeel mag hebben van de boete).

Bestemming

Bij de bestemming van de boete wordt vaak gedacht aan de personeelsvereniging

of iets anders waar het personeel gezamenlijk van profiteert. Een ander veelvoorkomende bestemming van de boete is een goed doel. In de praktijk ontbreekt in veel arbeidsovereenkomsten een bestemming van de boete. Dat komt doordat de wet bepaalt dat het toegestaan is om af te wijken voor werknemers die meer dan het voor hen geldende minimumloon verdienen en dat zijn uiteraard de meesten. Hetzelfde geldt voor de hoogte van de boete: die is gemaximeerd tot een halve dag loon, maar ook hiervan kunt u afwijken voor werknemers die meer dan het minimumloon verdienen. Wel is het zo dat de rechter dan bevoegd is om de boete te matigen.

Buitensporig

De wet geeft de rechter de mogelijkheid om de boete te verlagen als dat 'billijk' is. Aanvullend heeft de Hoge Raad in een arrest bepaald dat de rechter de boete mag verlagen als de onverkorte toepassing van het boetebeding leidt tot een buitensporig en daarom onaanvaardbaar resultaat. Daarbij zal het uiteraard gaan om de hoogte van de boete die in het beding is afgesproken, in combinatie met de feitelijke omstandigheden van de zaak zelf.

Schriftelijk

Zoals aangegeven, moet u in de arbeidsovereenkomst vermelden voor welke overtredingen de werknemer een boete opgelegd kan krijgen en hoe hoog de boete is. Opvallend genoeg vermeldt de wet dat het boetebeding zelf niet per se in de arbeidsovereenkomst hoeft te staan, maar in een schriftelijke 'overeenkomst'. Hoewel dat in de praktijk vaak zal samenvallen, loopt het

soms uit elkaar. Over het algemeen wordt aangenomen dat een boetebeding in de cao ook voldoet aan de wettelijke eis.

Opzet

Naast het boetebeding is er ook nog artikel 7:661 BW. Dit artikel bepaalt dat u als werkgever de schade moet dragen die uw werknemer veroorzaakt, behalve bij opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Van opzet zal sprake zijn als de werknemer met een vooropgezet plan een handeling pleegt om schade te veroorzaken. Denk aan een werknemer die wegens wrok bewust bepaalde eigendommen van de organisatie vernielt. Dit soort situaties gebeuren zelden en in de praktijk zijn er weinig voorbeelden van opzettelijk handelen.

Roekeloosheid

Het criterium bewuste roekeloosheid is lastiger dan opzet. De Hoge Raad gebruikt als maatstaf dat de werknemer zich onmiddellijk vóór het ontstaan van de schade bewust moet zijn geweest van de roekeloosheid van zijn gedrag. Maar hoe kunt u dat aantonen? Dat is zo goed als onmogelijk, omdat dit een subjectieve beleving van de werknemer is.

De Hoge Raad heeft werkgevers geholpen door de constructie van een zogenoemde voorwaardelijke opzet: in het Bestelkoe-rers-arrest oordeelde de Hoge Raad dat de subjectieve beleving van de werknemer kan blijken uit de feitelijke gebeurtenissen die naar 'objectieve maatstaven' tot de conclusie kunnen leiden dat de werknemer zich onmiddellijk voorafgaand aan het schade-vooral bewust was van het roekeloze karakter van zijn gedrag. De werknemer moet

dat dan proberen te weerleggen en dat is voor hem niet eenvoudig. Het blijft voor u echter lastig om bewuste roekeloosheid aan te tonen. In de praktijk komt het neer op uitzonderlijke situaties, zoals agressief en gevaarlijk rijgedrag. Overigens kan uw organisatie schriftelijk met de werknemer overeenkomen dat deze alsnog de veroorzaakte schade draagt. Voorwaarde is dan wel dat de werknemer hiervoor verzekerd is. In de praktijk komt dat maar zelden voor.

Variant

Er is nog een variant van de situatie die in artikel 7:661 BW is omschreven, namelijk dat de werknemer in de uitoefening van zijn taken schade lijdt aan zijn eigen eigendommen. Daarbij kunt u denken aan een werknemer die voor het werk met zijn eigen auto rijdt en vervolgens schade krijgt door een aanrijding. De Hoge Raad heeft in 1992 beslist dat ook in zo'n situatie de werkgever in principe aansprakelijk is voor de schade aan de eigendommen van de werknemer, tenzij er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Verkeersboetes

De Hoge Raad heeft zich in 2008 specifiek uitgelaten over boetes voor verkeersovertredingen van werknemers. Het oordeel luidde dat de werknemer de boete voor een verkeersovertreding in principe zelf moet betalen. Dit oordeel werd echter gegeven op basis van andere afwegingen dan opzet of bewuste roekeloosheid van een werknemer. De Hoge Raad baseerde zich op de manier waarop de Wet administratiefrechtelijke handhaving verkeersvoorschriften (WAHV) fungeerde, waarmee deze situatie in feite buiten artikel 7:661 BW viel.

Damir Lacevic, advocaat bij PlasBossinade Advocaten, tel. 050 521 43 74. e-mail: lacevic@plasbossinade.nl, plasbossinade.nl

Is het boetebeding wel duidelijk genoeg?

In een zaak bij de kantonrechter in Zaanstad stond de helderheid van een boetebeding ter discussie. In artikel 15 van de arbeidsovereenkomst van de betreffende werknemer stond het volgende: *'Bij overtreding van het in (de) artikel(en) t/m 14 bepaalde verbeurt de werknemer, in afwijking van het in artikel 7:650 lid 3, lid 4 en lid 5 Burgerlijk Wetboek bepaalde, aan de werkgever een onmiddellijk opeisbare boete van € 5.000 per overtreding, (...) vermeerderd met € 500 per dag, (...) voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van de werkgever om in plaats van de boete volledige schadevergoeding te vorderen.'*

In de bepaling ontbrak vanaf welk artikel dit zou gelden ('t/m 14'). De rechtbank oordeelde dat deze bewoordingen niet

geheel duidelijk maakten of de werknemer ook een boete verschuldigd was bij een overtreding van artikel 11 van de arbeidsovereenkomst. In artikel 11 was het verbod op het verrichten van nevenwerkzaamheden opgenomen.

Glashelder

De rechter stipte aan dat de boetebepaling glashelder behoorde te zijn. De onduidelijkheid kwam voor risico van de werkgever, die de arbeidsovereenkomst had opgesteld. Alleen het ontbreken van een duidelijke boetebepaling was al genoeg reden om het verzoek tot betaling van de boete voor nevenwerk af te wijzen, meende de rechtbank.

Rechtbank Noord-Holland, 14 mei 2018, ECLI (verkort): 4066

Onrechtmatige daad versus artikel 7:661 BW

Rechtbank Noord-Holland heeft recentelijk een oordeel gegeven in een zaak waarin een financieel medewerker erkende op grote schaal geld van de werkgever te hebben verduisterd. De werknemer had maar liefst € 713.425,39 naar zichzelf overgemaakt.

Frauderen

De werknemer stelde dat er geen sprake was van opzet, zoals vereist is om aansprakelijk te kunnen worden gesteld op grond van artikel 7:661 BW. De werkgever baseerde zijn vordering echter op een ander artikel, namelijk artikel 6:162 BW. Dit artikel gaat over een 'onrechtmatige daad'. Een onrechtmatige daad kan aan de dader worden toegerekend als de daad

is te wijten aan zijn schuld of aan een oorzaak die volgens de wet of de in het 'maatschappelijk verkeer geldende opvattingen' voor zijn rekening komt. Hierbij is opzet dus niet vereist. De rechtbank was van oordeel dat artikel 7:661 BW in deze zaak niet gold, aangezien de vordering van de werkgever geen betrekking had op de arbeidsovereenkomst en de werkgever zijn vordering ook niet op dit artikel baseerde. De aan de werknemer opgedragen taken en werkzaamheden en het frauderen stonden los van elkaar. Dat de werknemer had kunnen frauderen vanwege zijn functie, maakte dit niet anders. Hij moest het gestolen geld terugbetalen. *Rechtbank Noord-Holland, 4 augustus 2021, ECLI (verkort): 6801*

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad