

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. In principe komen verkeersboetes voor rekening werknemer, maar door drie boetes in één keer te verrekenen met het maandsalaris van werknemer die in de WSNP zit, handelt werkgever in strijd met het goed werkgeverschap. Onderzoeksplicht werkgever naar vermeende opzegging arbeidsovereenkomst.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2021 op basis van een oproepovereenkomst voor de duur van een jaar als chauffeur/pakketbezorger in dienst getreden van werkgeefster tegen een salaris van € 9,82 bruto per uur. Voor de uitvoering van de werkzaamheden kan werknemer gebruikmaken van meerdere bedrijfsauto's van werkgeefster. Werknemer krijgt in november 2011 drie verkeersboetes voor het rijden in het stadscentrum (stadserf), waar na 11.00 uur geen auto's meer mogen rijden. Werkgeefster wil deze bekeuringen van in totaal € 477 verrekenen met het salaris van december, waartegen werknemer bezwaar maakt. Enerzijds omdat werknemer stelt dat hem was verteld dat er een ontheffing was voor de bedrijfsauto. Anderzijds omdat werkgeefster weet dat hij in de WSNP zit en door de inhouding te weinig salaris zal krijgen om zijn vaste lasten te voldoen, waardoor het risico zou kunnen ontstaan om uit het schuldsaneringstraject te worden gezet. Werknemer meldt zich vervolgens op 10 december ziek. Werkgeefster voldoet niet aan een ingebrekestelling. Werknemer vordert achterstallig salaris tot en met februari 2022. Werkgeefster betwist de vorderingen. Zij heeft nooit gezegd dat voor de bedrijfsauto een vergunning is verleend om na 11.00 uur op het stadserf te rijden. Het is op die route de bedoeling de auto te parkeren en de pakketten lopend op te halen of te bezorgen. Zij heeft de boetes in december op het salaris ingehouden in de veronderstelling dat werknemer in december de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd.

*Oordeel*

Ter zitting is een bericht van de bewindvoerder overgelegd, waaruit de kantonrechter heeft afgeleid dat werknemer – nu hij onder bewind was gesteld – niet zelfstandig mocht procederen. Een dergelijk gebrek zou kunnen leiden tot niet-ontvankelijkheid van werknemer, tenzij blijkt van toestemming van de bewindvoerder aan werknemer om zelf te procederen. Een bericht waaruit blijkt dat de bewindvoerder die toestemming geeft, is ter zitting in het geding gebracht, zodat de procedure kan worden voortgezet. Partijen verschillen over de vraag wie de boetes moet betalen. De kantonrechter oordeelt dat als uitgangspunt geldt dat een werkgever niet aansprakelijk is voor door een werknemer tijdens werkuren veroorzaakte verkeersboete, tenzij de aansprakelijkheid kan worden gegrond op het bepaalde in artikel 7:611

BW (goed werkgeverschap). Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat werkgeefster hem onvoldoende instructies heeft gegeven of hem heeft laten begrijpen dat hij na 11.00 uur met een auto in dat deel van het stadscentrum mocht rijden. Nu het voor eenieder die het stadserf op wil rijden duidelijk is aan de hand van borden dat er na 11.00 uur niet mag worden gereden, valt niet in te zien welke (nadere) instructies werkgeefster hier had moeten geven. Gelet op het vorenstaande kan niet gezegd worden dat werkgeefster in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld. Zij is dus niet aansprakelijk voor de verkeersboetes. Een werkgever mag het bedrag van een boete verrekenen met het loon van een werknemer, maar dit mag er niet toe leiden dat een werknemer in een maand minder ontvangt dan het minimumloon of, in desbetreffende gevallen, het bedrag van de beslagvrije voet (art. 7:632 BW). Dit handelen van werkgeefster is in strijd met de eisen van goed werkgeverschap. De kantonrechter ziet hierin aanleiding om het bedrag van de boetes voor de helft voor rekening van werkgeefster te laten komen. Onder verwijzing naar het arrest *Westhoff-Spronsen* stelt de kantonrechter dat er voldoende feiten en omstandigheden aanwezig die tot de conclusie leiden dat op werkgeefster een onderzoeksplicht rustte om na te gaan of zij uit de mededelingen van werknemer daadwerkelijk mocht afleiden dat hij ontslag nam. De kantonrechter concludeert dat werkgeefster ten onrechte heeft aangenomen dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallige salaris tot en met februari 2022 en de helft van de reeds verrekende boetes.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 18-03-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2022:1016

**Zaaknummer:** 9694657 CV EXPL 22-679

**Rechters:** K.J. Haarhuis

**Wetsartikelen:** 7:610b BW, 7:611 BW en 7:632 BW