

Wat u moet weten over de auto van de zaak

Veel werkgevers realiseren zich onvoldoende welke verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden zijn verbonden aan de auto die aan een medewerker ter beschikking is gesteld. De wet en jurisprudentie leggen de kosten voor schade die de werknemer veroorzaakt of lijdt al snel bij de werkgever. U kunt de auto van de zaak in het juiste spoor houden en het bochtige circuit succesvol afleggen als u op voorhand een duidelijk routeplan heeft gemaakt.

In dit artikel worden de volgende vragen beantwoord:

1. Is de auto van de zaak een ondubbelzinnige secundaire arbeidsvoorwaarde?
2. Wanneer en hoe mag de werkgever de auto innemen als de overeengekomen werkzaamheden *niet* worden verricht?
3. Wie is verantwoordelijk voor de schade die de werknemer veroorzaakt of lijdt tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden?
4. Wie moet de verkeersboetes betalen die de werknemer tijdens zijn werk oploopt?

In een aantal tips aan het einde van het artikel geven wij aan hoe u als werkgever uw aansprakelijkheid verantwoord kunt beperken. Zijdelings gaan we voorts nog in op de situatie die geldt wanneer de werknemer voor zijn werk de eigen auto gebruikt.

1. Secundaire arbeidsvoorwaarde

In het kader van een arbeidsovereenkomst kan de werkgever aan de werknemer een auto ter beschikking stellen. Doorgaans mag de werknemer deze auto in min- of meerdere mate privé gebruiken. De vraag die dan opkomt is of de auto en het daaraan gekoppelde privé-gebruik beschouwd moeten worden als een ondubbelzinnige secundaire arbeidsvoorwaarde. Wanneer dat het geval is, kan de auto namelijk niet zo snel door de werkgever worden 'ingenomen' als de werknemer de overeengekomen werkzaamheden *niet* verricht.

Uit de jurisprudentie komt het volgende beeld naar voren: Wanneer de werknemer vrijelijk over de auto in privé mag beschikken, wordt al snel aangenomen dat er sprake is van een secundaire arbeidsvoorwaarde. Dit hoeft niet expliciet te zijn vastgelegd, maar kan ook blijken uit gedragingen van de werkgever die erop neerkomen dat privé-gebruik impliciet wordt gedoogd. Overwegingen die verder een rol kunnen

spelen zijn of alle kosten, die verband houden met het gebruik van de auto, voor rekening van de werkgever zijn of dat ook de werknemer hierin bijdraagt. Een belangrijke andere overweging is in hoeverre de auto ter beschikking is gesteld in het kader van de uitgeoefende functie. Dit is niet altijd even duidelijk. In het bijzonder als de grondslag van het ter beschikking stellen in de aard van de door de werknemer uitgeoefende functie ligt, is het minder evident dat de auto als secundaire arbeidsvoorwaarde moet worden beschouwd en dus deel uitmaakt van het loon. Bij de postbode die de knalrode combo, waarmee hij normaal de post bestelt, 's avonds mee naar huis mag nemen, ligt de situatie duidelijker dan bijvoorbeeld bij de advocaat in dienstbetrekking die geacht wordt zijn representatieve auto te gebruiken om zittingen en besprekingen buiten de deur te bezoeken.

2. Ziekte en non-activiteit

Als de auto ook voor privé-doeleinden mag worden gebruikt, is vervolgens de vraag wat er gebeurt als de werknemer zijn werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - voor korte of lange tijd niet verricht. Twee situaties zijn dan met name van belang: ziekte en op non-actiefstelling.

Ziekte

Wanneer geen duidelijke afspraken zijn gemaakt en het privé-gebruik van de auto als een secundaire arbeidsvoorwaarde kan worden betiteld, geldt in principe hetzelfde als bij de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte. De auto kan niet zonder meer met het argument van ziekte worden ingenomen. Een en ander is wel weer afhankelijk van bijvoorbeeld hoelang de ziekte duurt en of een compensatie wordt geboden bij inname van de auto.

Een voorbeeld. Een werknemer met een auto van de zaak had gedurende lange tijd wegens ziekte geen werkzaamheden verricht. Volgens de rechtbank Roermond was er sprake van toegestaan privé-gebruik en dus een secundaire arbeidsvoorwaarde. De langdurige ziekte leidde ertoe dat het voortgezet privé-gebruik van de auto zover los stond van het primaire doel, waarvoor de auto ter beschikking was gesteld, dat het belang van de werkgever bij terugvordering

zwaarder werd geacht dan het belang van de werknemer. De werkgever kreeg in dit geval de zegen van de rechter om deze in natura genoten secundaire arbeidsvoorwaarde te vervangen door een financiële compensatie.

Non-activiteit

Bij andere vormen van non-activiteit speelt altijd een rol in hoeverre deze aan de werknemer is te wijten. Een praktijkvoorbeeld. Een werknemer was door zijn werkgever op non-actief gesteld. In het arbeidsreglement was uitdrukkelijk opgenomen dat de werknemer de auto in dat geval moest inleveren. Toen hij dit niet deed, kreeg de werkgever toestemming van de rechter om de auto - die in eigendom toebehoorde aan een lease-maatschappij - weg te laten slepen voor het woonhuis van de werknemer. Overigens merkte de rechter in het - niet gepubliceerde - vonnis nog wel op, dat hij de grond van de non-actiefstelling bij de beoordeling van deze zaak had meegewogen.

Terugvorderen

Wanneer een werknemer ten onrechte een auto van de zaak onder zich houdt, heeft u als werkgever verschillende mogelijkheden om deze terug te vorderen:

- u kunt de leasemaatschappij opdracht geven de auto in te nemen;
- u kunt in kort geding afgifte van de auto vorderen;
- u kunt een vordering indienen om de werknemer te verplichten de auto bijvoorbeeld tijdens de normale kantooruren af te geven.

Als de werknemer blijft weigeren de auto terug te geven, kunt u een schadevergoeding eisen. Bij dit alles geldt dat een vordering tot afgifte van de auto meer kans van slagen heeft als u hiervoor een compensatie biedt.

3. Aansprakelijkheid voor schade

Schade die tijdens een dienstverband is ontstaan in het verkeer wordt geregeld door de artikelen 7: 658 en 7: 661 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Het eerste artikel is van toe-

▣ lees verder op pagina 9

TIP Belonen werkt

Geef uw medewerker een beloning als hij gedurende een bepaalde periode boetevrij rijdt. Op die manier laat u zien wat goed gedrag u waard is.

TIP Bespaar op autoverzekering

Bent u als BTW-plichtig ondernemer van plan een nieuwe auto van de zaak te kopen? Geef dan aan de verzekeringsmaatschappij de waarde zonder BTW op. Dat scheelt in de kosten. Bovendien vergoedt de verzekeraar de schade ook zonder BTW.

▣ *vervolg van pagina 8*

passing als de werknemer schade *lijdt* tijdens werkzaamheden die hij verricht in opdracht van de werkgever. Het tweede artikel geldt wanneer de werknemer schade *veroorzaakt*. In beide gevallen komt de schade in principe voor rekening van de werkgever, tenzij de werknemer opzettelijk of bewust roekeloos heeft gehandeld.

Bewuste roekeloosheid

De Hoge Raad heeft in 1996 het begrip bewuste roekeloosheid nader ingevuld voor een geval dat de werknemer schade lijdt in de uitvoering van de werkzaamheden. Volgens ons hoogste rechtscollege leert de ervaring dat werknemers in de dagelijkse werksituatie niet altijd de maximale voorzichtigheid in acht nemen. Voor bewuste roekeloosheid is vereist dat het roekeloze karakter van gedragingen op het tijdstip voorafgaande aan het ongeval in het bewustzijn van de werknemer leefde. Op basis van dit arrest zal het dus voor de werkgever een hele kluit zijn om het bewijs te leveren van een ernstig verwijt aan de zijde van de werknemer. Daarbij is overigens van belang dat het normale woon-werkverkeer als privé-gebruik wordt aangemerkt.

In 2001 heeft de Hoge Raad in vergelijkbare zin geoordeeld bij beantwoording van de vraag of een werknemer van zijn werkgever een vergoeding kan vorderen voor de letselschade die hij heeft geleden, doordat hij als bestuurder een ongeval in het verkeer had veroorzaakt.

Werkgever meestal aansprakelijk

De kantonrechter te Gouda heeft in 1998 geoordeeld dat een werknemer ten opzichte van zijn werkgever niet aansprakelijk was voor de schade die hij had toegebracht aan een lease-auto, voorzover de schade was ontstaan bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. In deze zaak had de werkgever in één jaar twee keer het eigen risico ingehouden op het salaris van de werknemer. Ten onrechte, aldus de rechter, want de werknemer had de schade veroorzaakt bij de uitoefening van zijn werkzaamheden en er was geen sprake van opzet of bewuste roekeloosheid. Bovendien was de werknemer niet verzekerd voor het eigen risico. Keerzijde van deze uitspraak voor de werknemer is, dat het eigen risico bij schade door privé-gebruik voor zijn eigen rekening komt.

Uit verdere jurisprudentie blijkt dat de werkgever niet alleen geen verhaal heeft op de werknemer die schade toebrengt aan een bedrijfsauto, maar dat hij ook aansprakelijk is voor de schade aan de daarin geïnstalleerde apparatuur, zoals een geluidsinstallatie of telefoon. Het niet-gedekte eigen risico en het verlies van de no-claimkorting komen in beginsel mede voor rekening van de werkgever.

Werknemer gebruikt eigen auto

In een arrest uit 1992 heeft de HR geoordeeld dat de werkgever in beginsel aansprakelijk is voor de schade aan een eigen auto die een werknemer lijdt in de uitvoering van zijn werkzaamheden, tenzij er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. Ook hier hechtte de Hoge Raad met name belang aan de ervaringsregel dat werknemers bij de dagelijkse omgang met zaken als auto's niet altijd alle gewenste voorzichtigheid in acht nemen. Voorts was de werknemer in deze casus verplicht zijn eigen auto te gebruiken bij de uitvoering van zijn werkzaamheden. Overigens overwoog de Hoge Raad wel dat uit een met de werknemer gesloten beding, bijvoorbeeld met betrekking tot autokosten, kan voortvloeien dat op de werkgever geen vergoedingsplicht rust.

4. Verkeersboetes

In 2001 heeft de Hoge Raad een ondubbelzinnige uitspraak gedaan, die inhoudt dat art. 7: 661 BW onverkort van toepassing is op het verhalen van verkeersboetes. Concreet komt dit arrest erop neer dat de door de werknemer in de uitvoering van zijn werkzaamheden opgelopen boetes niet op hem verhaald mogen worden. De werkgever moet deze boetes betalen, behalve wanneer sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Dit betekent niet dat alle verkeersovertredingen voor rekening van de werkgever komen! Het arrest van de Hoge Raad ziet slechts op lichte overtredingen die met een administratieve sanctie (via de bekende acceptgiro) kunnen worden afgedaan. De gedragingen die tot een strafrechtelijke veroordeling kunnen leiden, geven niet automatisch een aansprakelijkheid voor de werkgever. Bovendien moeten de boetes zijn veroorzaakt bij de uitoefening van de werkzaamheden, waarbij het woon-werkverkeer als privé-gebruik geldt.

Een en ander betekent dat het in veel arbeidsovereenkomsten c.q. autoreglementen opgenomen beding tot verhaal van verkeersboetes niet rechtsgeldig is. Wees daarop bedacht en pas zo nodig uw arbeidscontracten en uw autoreglement aan! ■

Mr. Frits Hommersom
post@hommersomadvocatuur.nl

TIPS

Zo dekt u uw risico's af

- Verricht uw werknemer met zijn eigen auto werkzaamheden voor uw bedrijf? In het bovengenoemde arrest uit 1992 heeft de Hoge Raad de mogelijkheid opengelaten deze aansprakelijkheid contractueel te regelen door een autokostenbeding op te nemen. U kunt daarin vastleggen dat de werknemer een vergoeding ontvangt voor bijvoorbeeld een inzittenden- of een cascoverzekering. Artikel 7: 661 lid 2 BW ontslaat de werkgever van aansprakelijkheid voor schade die de werknemer veroorzaakt wanneer dit schriftelijk overeengekomen is en de werknemer voor dergelijke schadegevallen verzekerd is.
- Leg alles wat u met een werknemer overeenkomt over de auto van de zaak duidelijk en ondubbelzinnig vast. Bij de uitleg van bepalingen in een arbeidsovereenkomst geldt nadrukkelijk dat niet alleen de letter van het contract bepalend is, maar tevens wat partijen over en weer in dat kader hebben bedoeld en mochten verwachten.
- Maak duidelijke afspraken met uw werknemers over het gebruik van de auto bij verzuim, bijvoorbeeld vanwege ziekte of ouderschapsverlof, en leg ook die schriftelijk vast. Bij afwezigheid wegens ouderschapsverlof ontstaan in de praktijk vaak problemen als een werknemer het volledige en vrije gebruik van een auto geniet. Wellicht kunt u afspreken dat de werknemer naar evenredigheid van de verlofuren een eigen bijdrage betaalt.
- Overleg vooraf met uw werknemer als u de arbeidsvoorwaarden wilt wijzigen. Aan het reeds lang bestaande recht op gebruik van een bedrijfsauto mag u als werkgever niet zomaar een einde maken. Dit is uitsluitend toegestaan wanneer u in redelijkheid heeft kunnen oordelen dat aan bepaalde basisvoorwaarden niet meer wordt voldaan. Zelfs als u een wijzigingsbeding in uw arbeidsreglement heeft opgenomen, moet u in ieder concreet geval een afweging van belangen maken.
- Neem niet te snel sanctiemaatregelen. Wanneer er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid kan dit een aanleiding vormen om uw werknemer (al dan niet op staande voet) te ontslaan. Of u daartoe gerechtigd bent is echter zozeer afhankelijk van de omstandigheden van het concrete geval, dat u er verstandig aan doet hierover eerst overleg te plegen met uw juridisch adviseur.