

# Boetebeleid binnen uw onderneming

**U zal het wellicht in het nieuws hebben opgemerkt; de Rabobank Wielploeg heeft een nieuw boetebeleid om de renners in een gedisciplineerd keurslijf te houden. In dat boetereglement staan 28 overtredingen opgesomd met daarmee corresponderende boetes. De wielrenners hebben in de pers hun onvrede kenbaar gemaakt over het nieuwe reglement en over de hoogte van de boetes.**

Ter illustratie: als een renner te laat op de training komt, krijgt hij de eerste keer een waarschuwing. De tweede keer is hij gelijk een boete van € 500,- verschuldigd aan zijn werkgever. Komt de renner een derde of een vierde keer te laat dan is de boete respectievelijk € 2.000,- en € 5.000,-. Vergelijkbare boetes dient een renner te betalen als zijn materiaal niet schoon is of als hij zonder helm traint.

Dat van een profwielrenner verwacht wordt dat hij zich aan strenge dopingregels houdt is logisch. Maar mag van een werknemer geëist worden dat hij € 500,- boete betaalt als hij een tweede keer te laat komt tijdens de training, of € 1.000,- als hij zijn helm vergeet? En speelt het salaris van een werknemer een rol bij de vaststelling van de hoogte van de boete?

Het is interessant om te zien wat in het arbeidsrecht is bepaald over het opleggen van boetes aan werknemers. Immers niet alleen binnen de wielrennerij, maar ook binnen andere ondernemingen is het van belang dat werknemers zich houden aan geldende voorschriften.

Denk bijvoorbeeld aan ondernemingen die actief zijn in de voedingsmiddelenindustrie. Overtreding van hygiëne- of kledingvoorschriften kunnen voor een werkgever grote financiële gevolgen hebben. Bijvoorbeeld als na een audit een belangrijke certificering wordt ingetrokken, omdat hygiënevoorschriften zijn overtreden. De financiële risico's kunnen ook groot zijn bij de overtreding van strenge veiligheidsvoorschriften of bij het doorspelen van bedrijfsgevoelige informatie aan een concurrent. Voor ondernemingen die daarmee te maken hebben kan een boetebeding in de arbeidsovereenkomst er toe bijdragen dat werknemers er op gefocust blijven de voorschriften niet te overtreden.

De wetgever heeft in artikel 7:650 van het Burgerlijk Wetboek een regeling neergelegd voor het boetebeding. In dat wetsartikel staat dat een werkgever slechts een boete kan stellen op de overtreding van voorschriften van de arbeidsovereenkomst, indien die voorschriften in de arbeidsovereenkomst zijn vermeld en het bedrag van de boete daarin is opgenomen. Indien de werknemer niet meer verdient dan het minimumloon dan mag bovendien de boete niet tot voordeel strekken van de werkgever. De bestemming van de boete, die in de overeenkomst vermeld dient te worden, kan bijvoorbeeld een personeelskas zijn. Ook mag aan een werknemer binnen één week geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan een halve dag loon en mag geen afzonderlijke boete hoger zijn dan dat bedrag.



**mr J. Bosman,  
Van Veen Advocaten**

Verdiend de werknemer meer dan het minimumloon, dan mag een boete wel tot voordeel strekken van de werkgever en zijn de boetes niet aan een maximum gebonden. Dit dient echter wel schriftelijk overeengekomen te worden en het is daarbij verstandig om aan te geven dat in afwijking wordt gehandeld van artikel 7:650 BW.

Een boetebeding kan worden overeengekomen in een arbeidsovereenkomst, maar kan ook voorkomen in een CAO of in een andere publiekrechtelijke regeling. De vorm van de boete hoeft niet persé te bestaan in een door de werknemer te betalen geldbedrag, maar kan ook worden vastgelegd in de vorm van verlies van een deel van de loonaanspraak van de werknemer. De werkgever is dan gerechtigd om het bedrag van de boete in te houden op het door de werknemer te ontvangen loon.

Het is wel belangrijk om te weten dat een rechter altijd bevoegd is een boete te matigen. Dit zal in beginsel gebeuren indien de hoogte van de boete de rechter bovenmatig voorkomt. Belangrijk is daarom dat de overeen te komen boete wel het gewenste bestraffende karakter heeft, maar dat geen bovenmatige boetes worden overeengekomen. Ook dient u er rekening mee te houden dat een werkgever moet kiezen tussen het incasseren van de boete en het vorderen van schadevergoeding.

## CONCLUSIE

Het is, met inachtneming van het voorgaande, zeker mogelijk een boetebeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst. Dit zal er toe leiden dat werknemers de binnen uw onderneming geldende voorschriften minder snel zullen overtreden.

Voor vragen kunt u terecht bij  
**mr Joost Bosman, Van Veen Advocaten**  
lid van de sectie arbeidsrecht  
Keesomstraat 9, Ede, 0318 687904  
[j.bosman@vanveen.com](mailto:j.bosman@vanveen.com) <