

BV Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door BV Rendement

BV Rendement is het nieuws- en adviesmagazine voor directeuren-grotaandeelhouders en ondernemers in het MKB. In BV Rendement leest u maandelijks praktische artikelen over onder meer fiscale wet- en regelgeving, financiële zaken en arbeidsrechtelijke onderwerpen én alle overige actuele informatie met betrekking tot uw bedrijfsvoering.

BV Rendement biedt u onder andere:

- nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- rubrieken met concrete adviezen en tips die u direct in de praktijk kunt brengen;
- artikelen over ondernemerskwesties als het gebruikelijk loon, de auto van de zaak en ontslagrecht;
- marktanalyses over onder meer arbodienstverleners, tankpassen en incassobureaus;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

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

WAT IS WIJSHEID IN HET GEVAL VAN EEN FRAUDERENDE WERKNEMER?

Slim omgaan met een rotte appel

Slimmeriken die met een truc miljoenen weten weg te sluizen, kunnen doorgaans rekenen op sympathie en respect van het grote publiek. Zo iemand is de ander mooi te slim af geweest. Had het slachtoffer maar beter op moeten passen. Totdat het om uw eigen onderneming gaat die geplunderd is. Dan is de fraudeur niet langer een charmante gentleman, maar een achterbakse gluiperd die u dacht te kunnen vertrouwen.

Als u ontdekt dat een werknemer fraude heeft gepleegd, moet een groot deel van de ellende nog beginnen. Wat te doen met de werknemer? Onmiddellijk ontslaan? Dat is verleidelijk, maar als een ontslag op staande voet geen stand houdt, bent u nog verder van huis. Te lang wachten met een ontslag is ook niet goed want dan mag het niet meer.

Schorsing

Een goede tussenweg is schorsing van de werknemer tegen wie u een ernstige verdenking heeft. Dat geeft u de tijd om verder onderzoek te doen. Zorgvuldig onderzoek doen kost tijd, dat snapt de rechter ook. U zult daar niet op worden afgerekend als u kunt laten zien dat die tijd nuttig besteed is, bijvoorbeeld ook door uw bevindingen voor te leggen aan de werknemer zelf en hem om een reactie te vragen. Voor ontslag op staande voet moet iemand flink uit de bocht vliegen. Diefstal is in principe reden voor ontslag, maar niet onder alle omstandigheden. U zult de verwijten bovendien moeten kun-

nen bewijzen. Wat op het eerste gezicht overduidelijke diefstal is, wordt door de werknemer in de rechtszaal soms ineens overtuigend uitgelegd als lenen. Of bij de rechter blijkt dat het meenemen van bepaalde goederen door werknemers min of meer gebruikelijk was. Daarmee is het nog niet toegestaan, maar de rechter kan dan bijvoorbeeld wel oordelen dat u eerst een waarschuwing had moeten geven. Dat daarnaast ook

andere zaken een rol kunnen spelen, leest u in het kader op deze pagina.

Aangifte

Er is al veel geschreven over wat u al dan niet mag doen om werknemers die u van fraude verdenkt te controleren. De mogelijkheden zijn eindeloos. Cameratoezicht, het controleren van e-mails, mensen laten observeren. Met al deze middelen komt u te laat. Met werknemers die u zo slecht vertrouwt dat u hen laat bespioneren, moet u niet willen werken. Beter is het om preventieve maatregelen te treffen. Zorg ervoor dat werknemers niet in de verleiding komen te frauderen. Maak duidelijk wat wel en niet mag. Over het doen van aangifte wordt verschillend gedacht. Er wordt wel beweerd dat de publiciteit die daaruit volgt, slecht is voor het bedrijf. Dat is maar de vraag. In de eerste plaats leidt een aangifte

Uw werknemer had gewoon even een emo-momentje

Als u en uw frauderende werknemer tegenover elkaar staan in de rechtszaal, trekt u ook met een stapel bewijsmateriaal niet zomaar aan het langste eind. Ook de persoon van de werknemer speelt namelijk een rol in de zaak. Het maakt uit of iemand al lang bij u in dienst is en of hij van onbesproken gedrag is. Zelfs iemands persoonlijke omstandigheden spelen een rol.

Een kantonrechter van de rechtbank Noord-Holland vernietigde enkele jaren

geleden het ontslag op staande voet van een verpleegster die al meerdere keren geld van patiënten had gestolen. Het bewijs was overduidelijk, dat was opgenomen met een camera. De vrouw had echter moeilijkheden met haar ex-man en financiële problemen. Gelet op die omstandigheden vond de rechter ontslag op staande voet een te zwaar middel. Zelfs als de zaak ernstig is en het bewijs keihard, kunt u er dus niet zeker van zijn dat ontslag op staande voet standhoudt!

niet per se tot publiciteit. In de tweede plaats zullen uw klanten niet onmiddellijk bij u wegllopen omdat u slachtoffer bent geworden van fraude. Sterker nog: van uw klanten mag wel enig medeleven verwacht worden. Eventuele publiciteit is vooral schadelijk voor de frauderende werknemer. Laat u op dit punt dus niet onder druk zetten. Aangifte doen is wel een risico als er binnen uw bv meer akfietjes spelen die niet helemaal door de beugel kunnen. Zwarte inkomsten bijvoorbeeld. Als de aangeklaagde werknemer daarvan op de hoogte is, is de kans groot dat hij er melding van maakt, al was het maar in een poging zijn eigen handelen minder ernstig te laten lijken.

Vervolging

Strafrechtelijke vervolging van de werknemer kan nuttig zijn als u de geleden schade wilt verhalen. Uw bv kan zich in het strafproces voegen als benadeelde partij. U kunt dan betrekkelijk eenvoudig uw claim indienen. Het OM doet vervolgens het grootste deel van het werk voor u. Als uw werknemer veroordeeld wordt, staat daarmee ook voor een civiele rechter in principe vast dat hij schuldig is. Dat is handig als u nog een civiele procedure wilt starten om schade te verhalen.

Overeenkomst

Er zijn ook goede redenen om juist geen aangifte te doen. Soms heeft de fraudeur de hele buit er doorheen gejaagd en is hij niet in staat ooit nog een substantieel bedrag terug te betalen. Het is in zo'n geval veel beter om de mogelijkheid van een aangifte nog even als een zwaard van Damocles boven het hoofd van de werknemer te laten hangen. Hij is dan misschien eerder geneigd zich praktisch op te stellen en bijvoorbeeld zijn ontslag niet aan te vechten. Een praktische oplossing kan ook zijn dat u een overeenkomst sluit met de frauderende werknemer. In zo'n overeenkomst zou kunnen staan dat de werknemer zijn ontslag niet aanvecht, dat hij het gestolen bedrag in maandelijkse termijnen terugbetaalt en dat de buitenwereld niets te



horen krijgt over wat er gebeurd is. Dat klinkt verleidelijk, maar ook hier geldt weer dat de werknemer erg veel bescherming geniet. Hij zou de overeenkomst kunnen tekenen omdat hij zich onder druk gezet voelt en denkt dat het enige alternatief ontslag op staande voet is. Als later blijkt dat een ontslag op staande voet geen stand gehouden zou hebben, kan hij de overeenkomst vernietigen. U moet hem dan alsnog zijn salaris betalen en hij betaalt u helemaal niets meer. Weersta dus de verleiding om de fraudeur onder druk te laten tekenen. Geef hem liever de gelegenheid kort juridisch advies in te winnen over zijn positie. Als hij dan weloverwogen een regeling treft, zit hij er ook echt aan vast.

Kortetermijndenken

De reactie op fraude door een werknemer is vaak ingegeven door kortetermijndenken. Dat is niet verwonderlijk. U bent verontwaardigd. De rotte appel moet zo snel mogelijk uw organisatie uit en bovendien moet hij bloeden. Dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Als

vermeld wordt een ontslag op staande voet nogal eens vernietigd, ook in ogenschijnlijk glasharde zaken. Het is dan misschien voordeliger – hoe onterecht ook – om het dienstverband 'in goed overleg' te beëindigen. Datzelfde geldt voor het terughalen van het verduisterde geld. De meeste fraudes zitten simpel in elkaar, maar het is nog niet zo gemakkelijk om in een procedure te bewijzen wat er precies is gebeurd, wie daarvoor verantwoordelijk is en wat het u gekost heeft. Voordat u dat voor elkaar heeft, bent u bovendien al een vermogen kwijt aan bedrijfsrecherchebureaus, deurwaarders en advocaten. Zij zullen u misschien voorspiegelen dat hun kosten verhaald kunnen worden op de frauderende werknemer. Dat kan in theorie waar zijn, maar dan moet u eerst de procedure zien te winnen en vervolgens moet u nog zien dat er iets te halen valt. Een beetje fraudeur heeft er tegen die tijd voor gezorgd dat er bij hem niets meer te vinden is.

*Bert van Mieghem, advocaat bij
Wybenga Advocaten, e-mail:
vanmieghem@wybenga-advocaten.nl*