

Fraude en het ontslag van de liegende werknemer

Onlangs heeft de Kantonrechter in Breda bepaald dat een werknemer die tijdens een ingesteld fraudeonderzoek aantoonbaar loog, op staande voet mocht worden ontslagen. Dit, terwijl de Rechtbank de vraag of de fraude was gepleegd onbeantwoord liet. In dit artikel wordt stilgestaan bij de gevolgen van deze uitspraak voor de praktijk. Eerst wordt ingegaan op fraude in het algemeen.

Fraude

Jaarlijks wordt naar schatting voor vele miljoenen gefraudeerd. Dit betreft niet alleen multinationals, zoals uit de media blijkt, maar ook het mkb. Uit onderzoeken komt naar voren dat de jaarlijkse schade door fraude van werknemers gemiddeld genomen circa 5% van de jaaromzet van bedrijven bedraagt. Veel van deze fraudegevallen komen in het geheel niet in de publiciteit. Enerzijds willen bedrijven de vuile was niet buiten hangen. Anderzijds worden politie en justitie in veel gevallen niet ingeschakeld en laten werkgevers het er vervolgens – bij gebrek aan hard bewijs – bij zitten. Dit laatste terwijl werkgevers in het algemeen de rotte appels wel direct buiten het bedrijf willen zetten (lees: willen ontslaan).

Ontslag op staande voet

In het algemeen rechtvaardigt fraude de zwaarste arbeidsrechtelijke sanctie: ontslag op staande voet. “In het algemeen” omdat de feiten en omstandigheden van geval tot geval kunnen

variëren. Bij een ontslag op staande voet gelden zeer specifieke juridische spelregels. Door de fraude (of diefstal, of verduistering) wordt de werknemer het vertrouwen onwaardig, hetgeen

“Legt een werkgever aan het ontslag op staande voet bijvoorbeeld verduistering ten grondslag, dan dient deze beschuldiging vanzelfsprekend wel vast komen te staan.”

een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Legt een werkgever aan het ontslag op staande voet bijvoorbeeld verduistering ten grondslag, dan dient deze beschuldiging vanzelfsprekend wel vast komen te staan. Mocht dat niet lukken, dan ontvalt de grondslag van dit ontslag op staande voet, tenzij er andere redenen zijn aangevoerd die wél vast komen te staan. Het verdient daarom aanbeveling de reden van het ontslag op staande voet zeer feitelijk en zorgvuldig (maar in ieder geval schriftelijk) te formuleren.

Verhoor

In het strafrecht geldt het uitgangspunt dat niemand aan zijn eigen veroordeling hoeft mee te werken. In het arbeidsrecht ligt dit anders. Als de werkgever een fraude vermoedt en hier onderzoek naar instelt, zijn werknemers gehouden om hieraan mee te werken. Ook als dit negatieve gevolgen voor de werknemer zelf kan heb-

ben. De grondslag van deze verplichting om aan dergelijke onderzoeken en verhoren mee te werken, is gelegen in het wettelijk verankerde “goed werknemerschap”. Een uitvloeisel van dit

beginsel is dat werknemers rekening hebben te houden met de belangen van hun werkgever, waaronder het belang om een fraudezaak op te lossen.

Kantonrechter

Bij de zaak die speelde bij de Rechtbank Breda was een omvangrijke fraude geconstateerd. In het kader van het fraudeonderzoek vonden verhoren van een medewerker plaats die van deze fraude werd verdacht. De fraude zou zijn gepleegd samen met een derde. De medewerker had een dusdanige functie dat hij regelmatig grote geldbedragen in ontvangst nam. Tijdens de verhoren ontkende de medewerker deze derde te kennen. De werkgever ontdekte echter kort daarna dat de twee elkaar wél kenden. Ze bleken zelfs bevriend te zijn. Op basis van deze leugens werd de werknemer door de werkgever vervolgens op staande voet ontslagen.

In de procedure die volgde stond de

vraag centraal of dit ontslag op staande voet gerechtvaardigd was. De Rechtbank oordeelde dat de werkgever een gerechtvaardigd belang had om een onderzoek naar fraude in te stellen en dat de werknemer gehouden was

“Door tijdens dit onderzoek te liegen was de werknemer het vertrouwen onwaardig geworden en dit rechtvaardigde een ontslag op staande voet.”

hieraan mee te werken. Door tijdens dit onderzoek te liegen was de werknemer het vertrouwen onwaardig geworden en dit rechtvaardigde een ontslag op staande voet. De Rechtbank liet hierbij de vraag onbeantwoord of fraude wel of niet was gepleegd.

Conclusie

Uit de uitspraak van de Rechtbank Breda blijkt dat de gevolgen ingrijpend zijn als een werknemer liegt in het kader van een onderzoek naar fraude. Werknemers die van fraude worden verdacht moeten meewerken en als op basis van het onderzoek de fraude komt vast te staan rechtvaardigt dat een ontslag. Als de fraude (nog) niet vast staat – er is bijvoorbeeld alleen een vermoeden en er ontbreekt hard bewijs – dan kan de werknemer óók worden ontslagen, als hij op een leugen wordt betrapt. Frauderende werknemers en collega's die hier mee bekend zijn moeten derhalve oppassen! Voor werkgevers is het door deze uitspraak een stuk eenvoudiger om deze werknemers eveneens te ontslaan. Of hiermee een belangrijke stap is gezet om fraude de kop in te drukken, zal de toekomst leren.

Michiel van Dijk
Sectie Arbeidsrecht
T +31 (0)30 2121 320
E michiel.vandijk@cms-dsb.com