

LEGAL UPDATE

In samenwerking met RWW Advocaten houden we u op de hoogte van actueel juridisch nieuws



Het vermoeden dat een van uw werknemers fraude pleegt, wat nu?

Volg RWW



Fraude op de werkvloer bestaat in allerlei soorten en maten. Denk aan een greep uit de kas, misbruik van een tankpas of gesjoemel met uren. Als werkgever hoopt u dit nooit mee te maken. Maar wat als het toch zover komt? Dan wilt u als werkgever natuurlijk actie ondernemen!

Ontmaskering van de fraudeur

U kunt vanzelfsprekend niet in het wilde weg werknemers beschuldigen van fraude. Vermoedt u dat binnen uw bedrijf sprake is van fraude, dan is de eerste stap om bewijs te verzamelen en de fraudeur te ontmaskeren. Hiervoor is het belangrijk dat u een onderzoek instelt. Daarbij kan gedacht worden aan een eigen intern onderzoek of een onderzoek door een derde, zoals een

recherchebureau. Een onderzoek door een derde kan vaak als onafhankelijk worden beschouwd, wat voordelen heeft in een eventuele gerechtelijke procedure.

Stelt u een eigen onderzoek in, let er dan op dat u niet zomaar e-mails mag doorzoeken, kluisjes mag openen of camera's mag plaatsen. U moet rekening houden met de privacy van de werknemers en de regels uit de AVG.

Schorsing van de werknemer tijdens het onderzoek naar fraude

Het kan noodzakelijk zijn voor u als werkgever om de werknemer die wordt verdacht van fraude te schorsen tijdens het onderzoek. Het schorsen van een werknemer is een sanctie die niet in de wet is geregeld. Uit de rechtspraak blijkt dat de schorsing in verhouding moet staan tot de ernst van de misdraging van de werknemer (of de verdenking daarvan). Belangrijk is dus dat u een werknemer alleen schorst als sprake is van een concreet vermoeden van fraude.

Let op: in principe moet ook tijdens een schorsing het loon aan de werknemer betaald worden. Dus ook als u een gegronde reden heeft!

Fraude bewezen? Houd rekening met de eisen voor ontslag op staande voet

Komt u tot de conclusie dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan fraude? Dan kunt u de werknemer rechtsgeldig op staande voet ontslaan als aan drie voorwaarden wordt voldaan:

1. er moet sprake zijn van een dringende reden. Fraude kan zo'n dringende reden zijn, maar let op: ook de wijze waarop de werknemer tot dan toe zijn dienstbetrekking heeft vervuld en zijn persoonlijke omstandigheden wegen mee bij de beoordeling van de dringendheid van de reden!
2. de werknemer moet onverwijld worden ontslagen. U mag als werkgever eerst een onderzoek instellen of juridisch advies inwinnen, mits voortvarend wordt gehandeld. Onderneem dus direct actie.
3. de dringende reden moet onverwijld aan de werknemer zijn meegedeeld. Zorg ervoor dat alle ontslagredenen schriftelijk aan de werknemer worden vermeld.

Voordat u tot een ontslag op staande voet overgaat, is het aan te raden de werknemer te horen.

Andere mogelijkheden als u fraude vermoedt

Wordt niet aan alle vereisten voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet voldaan, bijvoorbeeld omdat niet voortvarend genoeg is gehandeld, dan zou een ontbindingsprocedure bij de

kantonrechter uitkomst kunnen bieden. Heeft de werknemer een vlekkeloos verleden en is sprake van een zeer klein vergrijp, dan kunt u ook eerst een schriftelijke waarschuwing opleggen.

Meer weten over fraude en de te nemen stappen?

Vraagt u zich af welke maatregelen u kunt opleggen indien een werknemer fraudeert? Of wilt u weten welke middelen u kunt inzetten om fraude te voorkomen, rekening houdend met de privacy van de werknemer? Neem gerust contact op met mij of een van de andere arbeidsrechtsspecialisten. Wij adviseren u graag.



Steffie Schepers

s.schepers@rww.nl
071-750 22 71
06-40 30 20 48