

# WAT MAAKT DE DIEF?

Ik schrijf regelmatig over fraude, omdat als ik mij beroepshalve met fraude bemoei, steeds weer geboeid ben naar het motief van de fraudeur. Waarom kiest de directeur ervoor om de rekeningen voor de verbouwing van de badkamer thuis door het bedrijf te laten betalen? Waarom verkoopt de sales manager belangrijke bedrijfsgeheimen aan de concurrent? Het op kosten van het bedrijf je huis laten verbouwen en het verkopen van bedrijfsgeheimen benadelen het bedrijf meteen. De fraudeur jaagt dan enkel zijn eigen belang na ten koste van het bedrijfsbelang en het belang van de collega's. Bij belastingfraude probeer je er tenminste nog voor te zorgen dat het bedrijf minder belasting hoeft te betalen; als de Belastingdienst er niet achter komt.

Maar waarom wordt er gefraudeerd? Denkt hij niet na over de belangen van een ander? Hij zoekt allicht naar een rechtvaardiging, bijvoorbeeld: "Ik heb lange tijd geen salarisverhoging gekregen en zo compenseer ik dat." Of hij vindt de schade gering. Of hij vindt dat bepaalde bedrijfsregels niet voor hem gelden, omdat hij al zoveel voor het bedrijf heeft verdiend. Of hij vindt dat de directie zelf normen overtreedt, zodat hij dat ook mag doen. De gelegenheid maakt de dief, is geen verklaring voor frauderend gedrag, omdat dezelfde gelegenheid bij de meeste andere werknemers geen dief maakt. Het zit dus in de fraudeur. Pre- en in-employment screening is lastig, omdat vaak pas na enkele jaren de fraudeur in een werknemer bovenkomt. Dikwijls nadat hij jarenlang uitstekend werk heeft gedaan voor het bedrijf. De latere fraudeur komt doorgaans met een brandschoon verleden in dienst. Als de fraudeur gesnapt wordt, dan volgt een ontslag op staande voet of een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen. En er wordt schade gevorderd.

Bij een ontslag op staande voet zal de werknemer vaak verweer voeren. Hij krijgt geen WW en

geen loon meer en verweer is dan nog het enige middel om in ieder geval het idee te ondersteunen dat hij het misschien toch niet had gedaan. Tja, zo werkt de menselijke geest natuurlijk ook weer: wensdenken dat iets niet gebeurd is, zo sterk dat je er echt in gaat geloven. Want dit laatste kan ik slechts als enige verklaring vinden voor het feit dat een fraudeur, waartegen het bewijs waterdicht is, nog verweer gaat voeren tegen een ontslag en een schadevergoeding en/of boeteclaim. En ja, de frauderende werknemer kan als verweer voeren dat de bedrijfscultuur zijn daad (mede) heeft veroorzaakt. Het verweer van een fraudeur is dan ook heel interessant, omdat hij dan iets van zichzelf en zijn motief laat zien. Of hoe hij de waarheid wil zien.

Illustratief is de uitspraak van de rechtbank Rotterdam van 5 juni 2019 waarin de statutair directeur van een bedrijf was ontslagen omdat hij zichzelf hoger loon had toegekend, een aanzienlijke pensioenvoorziening zonder afspraak en fake facturen door het bedrijf had laten betalen aan hem privé. Het verweer van de directeur was dat het ontslag niet onverwijd (zeg maar te laat) was, waar de rechtbank niet in meegaat. Uiteindelijk moet hij 1.633.384,40 euro plus 204.650,84 euro aan de werkgever terugbetalen. Het verweer had mogelijk het motief: zo lang mogelijk tegenspartelen, want dan hoef je niet meteen te betalen. Ik zou overigens geen advocaat zijn, als ik niet verdedigbaar vindt dat als er ook maar enig relevant verweer tegen een fraudeverdenking te voeren is, dit ook gevoerd moet worden.

Is fraude te voorkomen? Wel door de pakkans groter te maken. Maar de soms onbegrijpelijk drijfveren van een fraudeur zijn vaak moeilijk te voorspellen. Wat kan werken zijn simpele bedrijfsregels voor integer gedrag, zoals 'dit zijn onze manieren' en deze door alle werknemer laten ondertekenen. Hang ze op in de bedrijfskantine, zodat iedere werknemer elke dag ziet, wat 'onze manieren' zijn.



**MARCUS DRAAISMA,**

advocaat bij Palthe Oberman  
Advocaten. Reageren?  
draaisma@paltheoberman.nl