

## Samenwerking cliënt, advocaat en onderzoeker

# Van aanname naar bewijs

Soms zijn er momenten dat de euro's op onverklaarbare wijze uit een bedrijf verdwijnen. De ene keer gaat het om een greep uit de kas, dan weer is er sprake van een ingenieuze fraude. Vaak bestaat er wel een vermoeden wie de dader is, maar dat is meestal onvoldoende om tot een zaak te komen. Een serieus feitenonderzoek is dan de oplossing. Maar hoe gaat dit in zijn werk? [ARJEN DE KORT](#)

**B**edrijven hebben in toenemende mate een vertrouwensrelatie met een huisjurist om allerlei juridische zaken te beoordelen, variërend van een arbeidscontract tot een fraudeincident. Je ziet dan ook dat ze bij een incident regelmatig direct bij hun advocaat aankloppen.' Aan het woord is *Rob de Goede*, directeur van Metis International Bedrijfsrecherche.

### Scheidsvlak

De Goede werkt al een aantal jaren samen met *Amos Kroll*, partner bij Wille Donker Advocaten. Kroll herkent zich in het geschetste beeld en heeft regelmatig te maken met cliënten die een probleem hebben met een stelende, frauderende of onterecht verzuimende medewerker. 'Een cliënt heeft vaak een

vermoeden dat er iets mis is, en soms heeft hij ook al een idee welke medewerker de dader is. Hij vraagt mij dan wat we kunnen doen om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen. Het belangrijkste is dat we kunnen aantonen dat die medewerker daadwerkelijk bijvoorbeeld een greep in de kas heeft gedaan.'

tussen aanname en bewijs. En daar ligt het verschil tussen een zaak wel of niet succesvol afronden. Daarom is het belangrijk om de feiten goed voor het voetlicht te brengen.'

### Driehoeksrelatie

Rond een zaak is normaliter sprake van een driehoeksrelatie, bestaande uit

## 'Het gaat erom dat een zaak hard kan worden gemaakt voor de rechter'

Kroll adviseert zijn cliënten om in dergelijke gevallen een feitenonderzoek te laten doen door een recherchebureau. 'Je opereert namelijk op het scheidsvlak

cliënt, advocaat en onderzoeker. Daarbij is de rolverdeling als volgt: de cliënt is zowel opdrachtgever van de advocaat als van het recherchebureau en geeft hen in de meeste gevallen toestemming om rechtstreeks met elkaar te communiceren. De Goede: 'Op deze manier wordt de opdrachtgever uit de emotie weggehaald en kan er doelmatig worden geopereerd. Immers, hij voelt zich benadeeld en wil die verdachte medewerker het liefst direct ontslaan. Maar er moet eerst een dossier komen. De zaak moet worden gerationaliseerd en geobjectiveerd.' Als advocaat en onderzoeker eenmaal met elkaar aan tafel zitten, schetst de

### Kerngegevens

<b>Kantoor</b>	: Wille Donker Advocaten
<b>Advocaten</b>	: 20
<b>Plaats</b>	: Alphen aan den Rijn
<b>Bureau</b>	: Metis International Bedrijfsrecherche (onderdeel van Signum Interfocus Riskmanagement)
<b>Vestigingen</b>	: Alphen aan den Rijn + Hummelo
<b>Bedrijfsrechercheurs</b>	: 9



Rob de Goede (directeur Metis International Bedrijfsrecherche, links) en Amos Kroll (partner Wille Donker Advocaten) werken regelmatig nauw samen in onderzoeken naar stelende, frauderende en onterecht verzuimende werknemers.

advocaat de casus. Kroll: 'Ik weet wat het probleem is én ik weet wat we moeten aantonen om tot een succesvolle ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen. Het gaat erom dat een zaak hard kan worden gemaakt voor de rechter.'

### Proportionaliteit

Vervolgens maakt het recherchebureau een plan van aanpak, stelt het de onderzoeksopdracht op, en maakt het daarin de afweging welke onderzoeksmiddelen zullen worden ingezet. Proportionaliteit is daarbij het sleutelwoord: het middel moet immers in verhouding staan tot het vermoede vergrijp. Daarnaast is het van belang om van de opdrachtgever te vernemen wat hij heeft gedaan om het vergrijp te voorkomen. De Goede: 'Een directeur die een zieke medewerker een periode wil laten observeren, moet goed uitleggen wat zijn motieven zijn om ons in te huren. Er kunnen bijvoorbeeld verkla-

ringen zijn binnengekomen dat men heeft gezien dat de werknemer ergens anders werkt. Dan is er inderdaad sprake van een gerechtvaardigd vermoeden. Maar zomaar een onderzoek, dat doen wij niet.'

### Civiel recht

Bovendien weet een advocaat heel goed wat de mogelijkheden en onmogelijkheden zijn van een recherchebureau. 'Daarbij moeten we ons ook realiseren dat we bij dit soort zaken te maken hebben met civiel recht', stelt Kroll. 'Voor zover een beroep wordt gedaan op onrechtmatig verkregen bewijs zie je dat een kantonrechter daar vaak pragmatisch mee omgaat. De formele bezwaren die in het strafrecht spelen, zijn in het civiel recht veel minder aan de orde. Dat betekent natuurlijk niet dat je de regels aan je laars kunt lappen – en dat willen wij ook niet – maar er wordt minder streng mee omgegaan. Ik maak regelmatig mee dat een kan-

tonrechter aan een medewerker vraagt of hij dat is die op de videobeelden te zien is. En ook al maakt deze medewerker dan – terecht of onterecht – bezwaar tegen de schending van zijn privacy door een verborgen camera, dan trekt een rechter toch vaak zijn eigen conclusie. Hij ziet zo'n medewerker immers letterlijk een greep in de kas doen en vindt dat vaak erger dan die camera.'

### Onderzoek

Zodra een onderzoek van start gaat, zijn er verschillende varianten mogelijk. Zo kan een onderzoek een intern karakter hebben – het onderzoek vindt alleen plaats binnen een bedrijf – of een extern karakter, waarbij er leveranciers en/of onderaannemers worden geïnterviewd.

Maar er kan ook sprake zijn van een open of een gesloten onderzoek, waarbij er in het eerste geval intern wordt gecommuniceerd dat er een onderzoek »

## Uitspraak rechter onvoorspelbaar

Een luchtvaartmaatschappij heeft als beleid dat na landing van een machine alle goederen die dan nog aanwezig zijn, teruggaan in het entrepot of worden weggegooid. Het gaat meestal om diverse etenswaren. Dit is een streng en strikt beleid, waarover naar de medewerkers duidelijk is en wordt gecommuniceerd.

Op een bepaald moment worden twee schoonmakers betrappt op het meenemen van geopende zakjes met nootjes. Zij worden op staande voet ontslagen. Vervolgens komt de zaak voor de kantonrechter.

De rechter besluit het ontslag van één schoonmaker over te nemen. Deze verklaarde namelijk dat hij op de hoogte was van het beleid, maar dat hij het onzin vond dat hij niet een aangebroken zakje mocht meenemen. De rechter draait het ontslag van de andere schoonmaker echter terug. Ook hij verklaarde te weten dat er niets mocht worden meegenomen, maar hij betuigde spijt.

Uit deze uitspraak blijkt dat de rechter bij zijn beslissing niet alleen kijkt naar de feiten, maar vaak ook zaken meeweegt als houding van de verdachte, persoonlijke omstandigheden, anciënniteit en dergelijke.

wordt uitgevoerd door een particulier onderzoeksbureau. Als het onderzoek een gesloten karakter kent, wordt er bijvoorbeeld een verborgen camera opgehangen of vindt er onderzoek in de administratie plaats. Vanuit tactisch oogpunt worden zo min mogelijk personen op de hoogte gesteld.

### Confrontatie

Een onderzoek wordt doorgaans afgesloten met een confrontatiegesprek tussen onderzoeker en verdachte medewerker. Tijdens dit gesprek dienen de onderzoekers zich aan een aantal spelregels te houden, die zijn vastgelegd in de Wet bescherming persoonsgegevens en de gedragscode van de NVB (sinds 1 oktober de nieuwe naam van de VPB). Deze bieden bovendien de garantie dat er een rapportage volgt die de toets der kritiek kan doorstaan.

Nadat het confrontatiegesprek heeft plaatsgehad, kan het onderzoeksrapport aan de advocaat en de opdrachtgever worden overhandigd.

### Dringende reden

Het ideale onderzoek is dat waarin het vermoeden van de opdrachtgever wordt aangetoond. Maar een enkele keer verloopt het toch anders.

De Goede: 'Soms kun je het vermoeden gewoon niet aantonen. Het gebeurt echter ook wel dat het kan worden aangetoond, maar dat blijkt dat de opdrachtgever de problemen zelf in de hand heeft gewerkt doordat de interne procedures niet op orde waren. Dan

wordt het juridisch gezien een stuk lastiger om er een zaak van te maken.'

Kroll: 'Als je iemand op staande voet wilt ontslaan, heb je namelijk een dringende reden nodig. Daarbij onderscheiden we enerzijds een objectief dringende reden, dat is bijvoorbeeld die al eerder genoemde greep in de kas. Anderzijds moet er ook sprake zijn van een subjectief dringende reden. Want op het moment dat iedereen in de organi-

## 'Bij dit soort zaken hebben we te maken met civiel recht'

satie wel eens bedrijfsgoederen voor eigen gebruik mee naar huis neemt, is het wat lastig om die ene werknemer op staande voet te ontslaan en de anderen ongemoeid te laten. Dat valt moeilijk aan een rechter uit te leggen.'

### Rapport

Een gedegen en bruikbaar onderzoeksrapport moet aan een aantal voorwaarden voldoen. Allereerst staat de aanleiding voor het onderzoek erin. Verder moet worden beschreven welke onderzoeksmiddelen zijn gebruikt en welke personen zijn geïnterviewd. Het rapport dient tevens te zijn voorzien van de benodigde relevante bijlagen, en van een chronologische weergave van de genomen stappen.

De Goede: 'De NVB-gedragscode voorziet in deze vormvereisten. Ik wil niet

zeggen dat een onderzoek zal mislukken als je er niet aan voldoet, maar wij hechten eraan dat deze methodiek wordt gevolgd.'

### Aangifte

Nadat de advocaat het eindrapport heeft ontvangen, gaat hij met de opdrachtgever in overleg over de afhandeling van de zaak. Dit proces kan volgens Kroll worden gekenschetst als een risico-inventarisatie. 'Ik maak een afweging op basis van alle bekende feiten, waarbij de resultaten van het onderzoek heel belangrijk en vaak allesbepalend zijn. Als in het rapport een goed feitenrelaas staat, zal ik een opdrachtgever adviseren om door te pakken.'

Op basis van een onderzoeksrapport is meestal een goede inschatting te maken welke kant een zaak op zal gaan, stelt Kroll. Tegelijkertijd merkt hij op dat als er wordt besloten de gang naar de rechter te maken er toch altijd enige onzekerheid bestaat over de uitkomst. 'In die afweging kan het dus ook zijn dat je naar een minnelijke oplossing zoekt met een vaststellingsovereenkomst en een vertrek met stille trom.'

Op de kanttekening dat dit betekent dat zo'n medewerker vervolgens dus zonder problemen bij de buurman aan de slag kan, reageert De Goede: 'Wij wijzen een opdrachtgever altijd op het signaal dat hij afgeeft door bijvoorbeeld aangifte te doen bij de politie. Maar steeds vaker besluiten onze opdrachtgevers zaken civielrechtelijk af te doen, of kiezen ze voor een vertrek met stille trom van de medewerker.'

'Maar bedenk wel dat dit in de praktijk vaak een semi-stille trom is, want je kunt een vaststellingsovereenkomst sluiten waarin onder andere wordt vastgelegd dat er geen getuigschrift of positieve referentie zal worden gegeven. Op die mogelijkheid wijs ik mijn cliënten uiteraard', sluit Kroll af. «