

LEIDRAAD IMPLEMENTATIE ONTWERPREGLEMENT IN TOEPASSING VAN ART. 65 WET PRIVATE OPSPORING (WPO)

Versie november 2024

In toepassing van de wet tot regeling van de Private Opsporing



- Limited distribution -

1. Inhoud

1.	Inhoud	2
1.	Kadering en achtergrond - Leidraad bij de implementatie van een reglement binnen de onderneming in toepassing van artikel 65 WPO	4
1.1.	Algemeen: een transparant afdwingbaar kader	4
1.2.	Implementatie van het reglement in de onderneming.....	5
1.3.	Art. 180 WPO: overgangsbepaling.....	7
2.	Artikelsgewijze toelichting bij het ontwerpreglement	8
2.1.	Op wie is het reglement van toepassing?.....	8
2.2.	Welke feiten kunnen het voorwerp uitmaken van een privaat onderzoek in de onderneming?.....	8
2.3.	Wie kan een privaat onderzoek uitvoeren?.....	10
2.4.	Toelating	10
3.	De nadere regels van toepassing op een privaat onderzoek	11
3.1.	Wat zijn de contouren van een private opsporing/privaat onderzoek?.....	11
3.1.	Welke handelingen kunnen door de onderneming worden verricht?.....	16
3.2.1	<i>Het nemen van bewarende maatregelen</i>	16
3.2.2	<i>Onderzoekshandelingen</i>	18
3.2.2.1	<i>Het doorzoeken van de fysieke werkplaats, lockers en bedrijfsgebouwen</i>	18
3.2.2.2	<i>Het doorzoeken van bedrijfsdocumenten</i>	19
3.2.2.3	<i>Doorzoeken van open bronnen (met inbegrip van social media)</i>	20
3.2.2.4	<i>Verbod op onderzoek in niet publiek toegankelijke geautomatiseerde bestanden</i>	23
3.2.2.4.1	<i>Het controleren van onlinecommunicatiemiddelen (e-mail, chat, Whatsapp, ...) en internetverkeer</i>	24
3.2.2.4.2	<i>Het doorzoeken van bestanden op de ter beschikking gestelde hardware apparatuur en/of overige informaticasystemen</i>	31
3.2.2.4.3	<i>Het uitvoeren van onderzoek op andere gestructureerde data (zoals het doorzoeken van de ter beschikking gestelde hardware apparatuur en/of overige informaticasystemene)</i>	33

3.2.2.5	<i>Het afnemen van een interview</i>	34
3.2.2.6	<i>Het gebruik van camerabeelden</i>	38
3.2.2.7	<i>Observatie</i>	43
3.2.2.8	<i>Bijzondere onderzoekstechnieken</i>	45
3.2.2.9	<i>Confrontatie en reconstructie</i>	46
4.	Naleven van de verplichtingen uit de WPO	48

1. Kadering en achtergrond - Leidraad bij de implementatie van een reglement binnen de onderneming in toepassing van artikel 65 WPO

1. Dit document, dat in opdracht van het Belgische *Institute of Fraud Auditors (hierna: IFA)* werd opgesteld door Everest advocaten, Lydian advocaten en Finvision, is een leidraad bij de implementatie van het “Ontwerpreglement in toepassing van art. 65 van de Wet tot regeling van de Private Opsporing” dat wordt aangeboden aan haar leden ten behoeve van Belgische ondernemingen/werkgevers die zich willen conformeren met artikel 65 van de Wet tot regeling van de Private Opsporing (hierna ‘WPO’) teneinde op wettelijke wijze privaat onderzoek te kunnen (laten) verrichten naar handelingen gesteld door hun werknemers.

Deze Wet, die de opvolger is van de Wet van 19 juli 1991 ‘tot regeling van het beroep van privédetective’, werd op 8 mei 2024 gestemd in het Parlement en zal – op een aantal overgangsbepalingen na (zie verder) – in werking treden 10 dagen na publicatie.

2. De hierna geadviseerde bepalingen en werkwijzen zijn gebaseerd op de huidige en tevens laatst gekende versie van de WPO. Op basis van toekomstige rechtspraak- of rechtsleer en eventuele wetswijzigingen, is het evident mogelijk dat deze leidraad en reglement met voortschrijdend inzicht zullen worden aangepast. Indien er twijfels of onduidelijkheden zijn over de implementatie van de leidraad en het reglement in uw onderneming, raden wij aan om gespecialiseerd advies in te winnen.

De leidraad en het reglement beperken zich – in overeenstemming met de letterlijke tekst van art. 65 WPO (zie verder) – tot werknemers in de enge zin van het woord. Uiteraard kan er steeds overwogen worden om het toepassingsgebied spontaan uit te breiden tot niet-werknemers (vb. zelfstandige dienstverleners). In dat geval zal de insteek en inhoud van het reglement moeten worden aangepast, en zelfs in welbepaalde gevallen best een apart reglement worden opgemaakt.

Hoewel de WPO in haar toepassingsgebied geen onderscheid maakt tussen de private en de publieke sector, werden de leidraad en het reglement opgesteld voor **ondernemingen actief in de private sector**. Hoewel beide documenten mits de nodige aanpassingen ook voor de publieke sector kunnen dienen, is het ook hier aanbevolen om gespecialiseerd advies in te winnen aangezien bepaalde hieronder opgesomde bepalingen (vb. cao’s) niet van toepassing zijn in de publieke sector.

1.1. Algemeen: een transparant afdwingbaar kader

3. Specifiek wanneer de betrokkene een werknemer is van de opdrachtgever (met andere woorden: wanneer het gaat om onderzoek naar een eigen werknemer dat wordt verricht in opdracht van diens werkgever) schrijft artikel 65 WPO – overigens op straffe van nietigheid (cf. infra, art. 101 WPO) - voor dat de privaat onderzoeker slechts een opdracht mag aanvaarden indien zowel de toelating om een privaat onderzoek uit te voeren als de nadere regels van private onderzoeken op de werkvloer, uitdrukkelijk en transparant bepaald zijn in een **reglement**.

Artikel 65 WPO luidt als volgt:

“Indien de betrokkene een werknemer is van de opdrachtgever, mag de opdrachthouder een opdracht van private opsporing slechts aanvaarden indien de toelating om een private opsporing uit te voeren en de nadere regels van private onderzoeken op de werkvloer, uitdrukkelijk en transparant bepaald zijn in een reglement.”

In de voorbereidende werken wordt verduidelijkt dat private onderzoeken in opdracht van werkgevers naar feiten of gedragingen van werknemers slechts kunnen plaatsvinden indien hierover ‘deugdelijke afspraken zijn gemaakt, **in een transparant afdwingbaar kader bepaald na overleg met de sociale partners**¹.

Alhoewel de wetgever niet aangeeft wat er precies moet worden gereguleerd, luidt het in de voorbereidende werken dat er dient gestreefd te worden naar de grootste mogelijke transparantie naar de betrokkenen toe met betrekking tot de activiteiten van privaat onderzoek die al dan niet op de werkvloer mogen plaatsvinden en de modaliteiten die daarbij gerespecteerd dienen te worden². E.e.a. dient volgens de Memorie van Toelichting te worden vormgegeven in een reglement, waarbij het aan elke organisatie – binnen de perken van het sociaal recht – vrij staat om e.e.a. te reglementeren in de vorm die voor haar het meest passend (en uiteraard juridisch correct) is.

4. Als bijlage bij deze leidraad wordt een **ontwerpreglement** gevoegd dat rechtstreeks aan de onderneming kan worden overgemaakt teneinde deze een houvast te bieden bij de implementatie daarvan op de werkvloer. Let op, dit is een werkdocument en heeft nog de nodige afwerking per type onderneming en aangepast aan haar interne bedrijfseigen policies.

In wat volgt, wordt toelichting gegeven over de te nemen (beleids)keuzes, de gevolgen en wordt gewezen op de afwegingen die daarbij telkens gemaakt moeten worden.

1.2. Implementatie van het reglement in de onderneming

5. Artikel 65 WPO schrijft *strictu sensu* niet voor dat de implementatie van een reglement voorafgaandelijk sociaal overleg vereist. De parlementaire voorbereidingen bepalen evenwel dat het reglement wordt bepaald “na overleg met de sociale partners”.

6. Aangezien de nieuwe WPO niet uitdrukkelijk een verplichting tot sociaal overleg voorschrijft, werd er nagegaan of op basis van andere wettelijke en/of CAO-bepalingen kan worden geargumenteed dat er een verplichting is tot voorafgaand sociaal overleg bij het introduceren van een reglement over private opsporingshandelingen.

Dit lijkt ons inziens het geval te zijn, en wel op basis van de volgende overwegingen:

¹ Parl. St., Kamer, 2023-24, nr. 55K3935/001, p. 52.

² Parl. St., Kamer, 2023-24, nr. 55K3935/001, p. 52.

- In de private sector zou kunnen worden gesteld dat de implementatie van een reglement een impact heeft op de arbeidsorganisatie en -voorwaarden van de werknemers. Minstens zou een dergelijk reglement impact kunnen hebben op het personeelsbeleid.
- In de publieke sector dient er onder meer overleg te worden gepleegd over regelingen van het administratief statuut (andere dan grondregelingen). Het invoeren van een reglement zou onder het toepassingsgebied van een dergelijk overleg kunnen vallen.

7. Met andere woorden, kan er dus ook op grond van andere wettelijke en/of CAO-bepalingen, en los van de memorie van toelichting van de WPO, gesteld worden dat er een sociaal overleg moet voorafgaan aan de implementatie van een reglement.

8. Gelet op bovenstaande overwegingen, raden wij aan om de implementatie van het reglement te laten voorafgaan door een overleg met de sociale partners.

9. Rekening houdende met de scope van huidige leidraad, beperken wij ons tot een bespreking van de regels van sociaal overleg in de private sector.

Het sociaal overleg in de private sector vindt plaats op het interprofessioneel niveau (binnen de Nationale Arbeidsraad), het sectorale niveau (binnen paritaire comités (PC)) en op ondernemingsniveau.

10. Binnen private ondernemingen zijn er verschillende organen waarin het sociaal overleg tussen een werkgever en werknemers kan plaatsvinden, met name de ondernemingsraad (OR), het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en de vakbondsafvaardiging (VA).

Welke overlegorganen worden opgericht hangt af van de grootte van de onderneming :

- Een OR wordt opgericht in ondernemingen vanaf 100 werknemers en hernieuwd in ondernemingen vanaf 50 werknemers. Dit orgaan ontfermt zich over de economische, financiële en arbeidsorganisatorische aspecten van de onderneming.
- Een CPBW wordt opgericht in ondernemingen vanaf 50 werknemers. Dit orgaan is verantwoordelijk voor het welzijn en de veiligheid van werknemers.
- Een VA wordt opgericht in overeenstemming met de sectorale bepalingen van het paritair comité waartoe een werkgever behoort. De VA staat werknemers individueel bij in geval van klachten en onderhandelt mee cao's over loon- en arbeidsvoorwaarden.

11. Indien een OR aanwezig is binnen de onderneming, zal deze voorafgaandelijk aan de invoering van een reglement moeten worden geïnformeerd én geconsulteerd. We anticiperen dat één vergadering van de OR moet volstaan om dat te bespreken en de leden van de OR de mogelijkheid te geven om vragen te stellen. Dit wordt best (kort & bondig) opgetekend in de notulen van de vergadering. De "goedkeuring" is dus niet nodig maar kan, indien alle leden van de ondernemingsraad wel akkoord gaan met het ontwerp van reglement, zo ook geacteerd worden.

12. Bij afwezigheid van een OR, is het aanbevolen om de VA te informeren. Er kan namelijk geargumenteed worden dat de VA geïnformeerd dient te worden over het reglement in het kader van de bevoegdheden inzake het onthaalbeleid en het algemeen recht op informatie over veranderingen die de arbeidsvoorwaarden kunnen wijzigen.

13. Let hierbij evenwel op, indien het reglement wordt aangegrepen als een opportuniteit om een uitgebreid kader aan onderzoekshandelingen, zoals cameratoezicht, toezicht op elektronische communicatie, uitgangscontroles, enz. te introduceren binnen de onderneming, zal het sociaal overleg uitgebreider moeten worden gevoerd en zullen naar gelang de toepasselijke (CAO-)bepalingen mogelijk andere sociale overlegorganen moeten worden betrokken bij het overleg (zie ook infra).

14. De memorie van toelichting van de WPO verduidelijkt dat het reglement kan worden ingevoerd in de vorm van een CAO, een bijlage bij het arbeidsreglement of een beslissing van de OR.

15. Hoewel de memorie verwijst naar een “beslissing van de OR” als een mogelijke vorm van implementatie, lijkt ons dit niet mogelijk. In België bestaat er in principe geen medebeslissingsrecht van de sociale overlegorganen. Zij kunnen geïnformeerd en (hoogstens) geconsulteerd worden, maar hebben geen vetorecht over de implementatie van een dergelijk reglement. Zoals hierboven gesteld kan een eventuele goedkeuring (indien de leden akkoord gaan) wel volledigheidshalve genotuleerd worden.

16. Het is aangeraden om het reglement vorm te geven in een policy³ en dit document te laten tekenen voor ontvangst door iedere werknemer, zeker indien dit gebruikelijk is binnen de onderneming. Desgevallend kan dit deel uitmaken van de *onboarding* procedure binnen de onderneming. Indien een ondertekening voor ontvangst niet mogelijk of onhaalbaar is, zouden wij de werknemers per email informeren over de policy (met leesbevestiging) en deze op het intranet beschikbaar stellen. Er dient ook te worden nagegaan of de *privacy notice* moet worden aangepast.

1.3. [Art. 180 WPO: overgangsbepaling](#)

17. Op aansturen van verschillende belangenorganisaties heeft de wetgever in art. 180 WPO voorzien in een [overgangsbepaling](#), die organisaties 2 jaar vanaf de inwerkingtreding van de wet geeft om zich met de verplichting uit art. 65 WPO in regel te stellen. Hiermee werd wat ruimte en tijd gecreëerd om werkgevers/ondernemingen toe te laten om een reglement op te stellen en dit binnen de onderneming afdwingbaar te maken. Er kan niet genoeg op gewezen worden dat organisaties die dit nalaten, na deze termijn niet (meer) de mogelijkheid zullen hebben om hun werknemers aan activiteiten van private opsporing bloot te stellen. Bovendien zullen werkgevers wel reeds vanaf datum van inwerkingtreding van de wet en tijdens de overgangsregeling de regels van de kunst van private opsporing, voorgeschreven in de WPO, dienen na te leven.

18. Art. 65 WPO bepaalt dat de opdrachthouder van een opdracht tot het verrichten van privaat onderzoek na het verstrijken van voornoemde overgangstermijn nog slechts een opdracht van privaat onderzoek zal mogen aanvaarden wanneer de opdrachtgever beschikt over een reglement waarin zowel de toelating om een privaat onderzoek op de werkvloer uit te voeren als de nadere regels ervan uitdrukkelijk en transparant zijn bepaald.

³ Het arbeidsreglement is eerder een niet flexibel instrument en onderworpen aan een formele wijzigingsprocedure.

Het bestaan van een dergelijk reglement in de werkgever-werknemer context dient vervolgens expliciet vermeld te worden in het eveneens verplicht op te maken onderzoeksopdrachtdocument (zie verder).

Is dit niet het geval, kan de opdracht niet aanvaard worden. Doet de onderzoeker dit toch, dan riskeert hij niet alleen een administratieve sanctie maar ook dat zijn rapport als bewijs nietig wordt verklaard op basis van art 101 WPO.

2. Artikelsgewijze toelichting bij het ontwerpreglement

2.1. Op wie is het reglement van toepassing?

19. De WPO verplicht een reglement voor de werknemers van de organisatie in de strikte zin van het woord (payroll).

Het ontwerpreglement beperkt zich in zijn toepassingsgebied tot 'werknemers'. Wanneer de onderneming beroep doet op andere vormen van medewerkers, zoals zelfstandigen, interimarissen, onderaannemers of andere soorten van medewerkers in de ruime zin, is het mogelijk om ook in die relaties te voorzien in een mogelijkheid om het reglement kenbaar én ten opzichte van hen afdwingbaar te maken, alhoewel dit niet verplicht is onder art. 65 WPO.

2.2. Welke feiten kunnen het voorwerp uitmaken van een privaat onderzoek in de onderneming?

20. Vooreerst dient een reglement in de zin van artikel 65 WPO te verduidelijken welke feiten het voorwerp kunnen uitmaken van een privaat onderzoek.

Hierbij verwijst het reglement in eerste instantie naar de definitie van een privaat onderzoek zoals geformuleerd in art. 3 WPO.

Volledigheidshalve lichten wij hierbij toe dat het reglement in beginsel niet van toepassing is in situaties die niet worden beschouwd als activiteiten van private opsporing, dewelke worden beschreven onder art. 4 WPO.

Specifiek voor wat de **samenloop met een klokkenluidersregeling** betreft wijzen wij erop dat artikel 4,10° WPO voorziet in een uitzondering voor de activiteiten uitgeoefend voor rekening van de opdrachtgever ter uitvoering van wettelijke verplichtingen of opdrachten die niet als eigen doel private opsporing nastreven, maar slechts een gevolgtrekking zijn van deze verplichtingen.

Deze uitsluitingsgrond viseert het speurwerk dat niet het eigen belang in het kader van een (potentieel) conflict als doel heeft, maar voortvloeit uit een wettelijk verplichte opdracht⁴. Als voorbeeld verwijst de MvT naar de regelgeving inzake de functie van preventieadviseur, maar

⁴ Parl. St., Kamer, 2023-24, nr. 55K3935/001, p. 18

ook de verplichtingen inzake de klokkenluidersregelgeving die speuractiviteiten verplicht stelt en kadert⁵.

Dit brengt met zich dat zowel de ontvangst als het beheer van via een klokkenluidersregeling ontvangen meldingen niet onder het toepassingsgebied van de WPO valt en dus strikt genomen zonder reglement in toepassing van art. 65 WPO kan gebeuren. Of dit ook geldt voor het verdere onderzoek van deze meldingen is in de huidige stand van de wetgeving nog onduidelijk. Bovendien leert de praktijk dat veel ondernemingen de klokkenluidersregeling openstellen voor meldingen die buiten het (niet zeer uitgebreide wettelijke) materiële toepassingsgebied van de Klokkenluiderswet dd. 28 november 2022 vallen. Het is niet uitgesloten dat onderzoeken resulterend uit een dergelijke melding wel vallen onder het toepassingsgebied van de WPO. Sowieso strekt het tot aanbeveling dat, los van art. 65 WPO, ook voor klokkenluidersgebaseerd onderzoek een transparant en duidelijk kader wordt gecreëerd en dat daarbij een wisselwerking met het reglement in toepassing van artikel 65 WPO wordt ingebouwd, teneinde te vermijden dat meldingen die buiten het materieel toepassingsgebied van de klokkenluiderswet vallen, ten onrechte onder de uitzondering onder artikel 4,10° WPO worden begrepen.

Sowieso dient de onderneming in kwestie zich er altijd van bewust te zijn dat er bij een onderzoek volgend op een klokkenluidersmelding alertheid moet zijn voor wettelijke antwoord- en feedbacktermijnen.

Voorts dienen wij in het licht van de gevoeligheid van de in de melding verstrekte informatie te wijzen op de voorzichtigheid die in dat verband – in het licht van de geldende klokkenluiderswetgeving – aan de dag moet worden gelegd.

Overeenkomstig art. 20 e.v. van de Klokkenluiderswet dd. 28 november 2022, dient de vertrouwelijkheid van de identiteit van de melder immers steeds te worden gewaarborgd⁶. Zijn of haar identiteit mag niet worden onthuld aan anderen dan degenen die gemachtigd zijn om meldingen te ontvangen of op te volgen, en hiervoor is steeds expliciete toestemming van de melder nodig.

Dit geldt eveneens voor alle overige informatie die (in)direct tot identificatie van de melder kan leiden. Enkel in geval van noodzakelijke en proportionele verplichtingen, opgelegd door EU- of nationale wetgeving in het kader van onderzoeken door nationale autoriteiten of gerechtelijke procedures, kan de identiteit van de melder openbaar worden gemaakt (bijvoorbeeld ter bescherming van de rechten van de betrokkene in een gerechtelijk onderzoek).

⁵ Alhoewel de AML-wetgeving in de MvT reeds als uitsluitingsgrond o.b.v. art. 4, 8° WPO wordt geciteerd, menen wij dat deze uitsluiting eerder thuis hoort onder art. 4, 10° WPO. Dit is immers geen louter bancaire verplichting, maar – net als de klokkenluidersregelgeving – een wettelijke verplichting die tevens buiten de financiële sector geldt.

⁶ Met uitzondering van de situatie waarbij conform art. 14 §3 de melding wordt doorgemeld aan de Federale coördinator.

Een afwijking op de strikte vertrouwelijkheid van de informatie die de melding bevat, staat te lezen in artikel 12§2 van de Klokkenluiderswet, die stelt dat de meldingsbeheerder (diegene die instaat voor de opvolging van de klokkenluidersmelding,) wel vertrouwelijke informatie kan meedelen om feedback in de zin van paragraaf 1, eerste lid, 5° te waarborgen.

Samenvattend kan worden gesteld dat éénieder die betrokken is bij de melding van of het onderzoek naar de gemelde (vermeende) inbreuk, verplicht is tot geheimhouding van de gegevens met een vertrouwelijk karakter, zoals gegevens over de identiteit van een melder en van degene aan wie de fraude wordt toegeschreven.

21. Teneinde het privaat onderzoek binnen een ruim kader te kunnen verrichten, vertrekt het ontwerpreglement van de notie '**onrechtmatig handelen**', hetgeen een breder begrip is dan fraude.

Desalniettemin hebben we ervoor geopteerd om ook de begrippen "fraude", "interne fraude", "externe fraude" en "vermoeden van fraude" te definiëren.

22. Door de keuze voor het bredere begrip van "onrechtmatig handelen" kan privaat onderzoek ook worden gehanteerd naar aanleiding van bijvoorbeeld de overschrijding van de gedragscode van de onderneming, dan wel van andere interne of externe reglementen in de brede zin van het woord. Door bovendien te verwijzen naar "onethisch gedrag" creëert de onderneming zelfs de mogelijkheid om privaat onderzoek te voeren naar handelingen die, los van specifieke interne of externe reglementering, als onethisch wordt beschouwd.

23. Wanneer voornoemde begrippen binnen de onderneming in het kader van reeds bestaande policies al een concrete invulling kregen, strekt het tot aanbeveling om de begrippen in het ontwerpreglement hiermee te aligneren.

2.3. Wie kan een privaat onderzoek uitvoeren?

24. Het voeren van een privaat onderzoek is een specifieke competentie, die bovendien gereguleerd wordt door diverse wetten en desgevallend door het arbeidsreglement of een policy van de organisatie.

Het is aanbevolen om binnen de onderneming concreet aan te duiden hoe privaat onderzoek concreet wordt georganiseerd, opdat de werknemer op een transparante en duidelijke wijze kan uitmaken of de personen die op de werkvloer een privaat onderzoek voeren hiervoor gemandateerd en in regel zijn.

Wij hebben tevens voorzien in het ontwerpreglement dat de personeelsdiensten de mogelijkheid hebben om een incidentenonderzoek te voeren.

Er werd voor geopteerd om standaard te voorzien in de *mogelijkheid* om hiervoor (tevens) beroep te doen op derden, vanuit de bekommernis om de onderneming zoveel mogelijk vrijheid te geven.

2.4. Toelating

25. Art. 65 WPO voorziet expliciet in de vereiste om de toelating van de werknemer op te nemen in het reglement. De toelating is wezenlijk geen gekend juridisch begrip. We begrijpen dat de wetgever

doelt op de toestemming van de werknemer. Aangezien het voeren van een privaat onderzoek noodzakelijkerwijze verwerking van (gevoelige) persoonsgegevens van de betrokkene inhoudt, moet deze verwerking beantwoorden aan een rechtsgrond. De toestemming van een werknemer vormt evenwel vanuit GDPR oogpunt een betwistbare grond tot verwerking van persoonsgegevens in een arbeidscontext. De werkgever heeft gezagsrecht en controlerecht over de werknemer waardoor een vrije toestemming, zonder vrees voor nadelige maatregelen veelal uitgesloten is. Evenwel lijkt het ons zeker aangewezen gelet op de wettekst om dit uitdrukkelijk op te nemen in het reglement, ook omdat door de toestemming/toelating wordt voldaan aan de transparantievereiste: het is dan immers duidelijk dat de werknemers voldoende geïnformeerd zijn over de mogelijkheid van de private opsporing en haar modaliteiten.

In elk geval is er volgens ons voldoende grond om over te gaan tot een privaat onderzoek en zijn werknemers wel gebonden door de bepalingen van de policy (met het uitgewerkt reglement van zodra het reglement wordt geïmplementeerd cf. de procedure voorzien in 1.2 en wordt verspreid onder de werknemers.

De WPO schrijft daarnaast bij verschillende onderzoekshandelingen een specifieke toestemmingsvereiste voor (vb. bij interview). Naast de toelating in het reglement, dient er dus voor deze onderzoekshandelingen ook een individuele toestemming ad hoc te zijn die beantwoordt aan de vereisten in art. 56 WPO.

3. De nadere regels van toepassing op een privaat onderzoek

3.1. Wat zijn de contouren van een private opsporing/privaat onderzoek?

26. Het reglement verduidelijkt eerst en vooral op welke manier een ‘privaat onderzoek’ tot start kan komen, zijnde op eigen initiatief van de onderneming, na een klacht of melding of op verzoek van het management.⁷

Na een niet-exhaustieve opsomming van de activiteiten die door de private onderzoeker kunnen worden gesteld, wordt ten slotte in het reglement bepaald dat het onderzoek steeds gevoerd dient te worden met respect voor **het finaliteits-, legaliteits- en proportionaliteitsprincipe en daarenboven onder voorbehoud van lokale of regulerende maatregelen en voorschriften.**

27. Éénieder beschikt immers, ook binnen een professionele context, over het recht op privacy. Hiermee moet dus ook in de context van het stellen van onderzoekshandelingen ten aanzien van werknemers rekening worden gehouden – reden waarom er bij de taakomschrijving in het ontwerpreglement expliciet verwezen wordt naar de waarborgen die bij het voeren van een onderzoek steeds in acht moeten worden genomen. Deze worden hieronder kort toegelicht. Niettegenstaande de algemene bewoording waarvoor we opteerden in het reglement, is dit binnen

⁷ Hiermee wordt het bestuursorgaan van de organisatie bedoeld, dan wel in voorkomend geval het orgaan dat middels delegatie bestuurshandelingen waarneemt.

een te voeren privaat onderzoek een niet te onderschatten afweging die bij elke (onderzoeks-) handeling gemaakt moet worden.

28. In de rechtspraak wordt aanvaard dat het recht op privacy geen absoluut recht is, zodat er onder bepaalde voorwaarden van kan worden afgeweken. Ook in de rechtsleer lezen we dat *“het eigendomsrecht van de werkgever over de hulpmiddelen, de werkgever het recht geeft om het gebruik ervan te reglementen en te controleren, vanzelfsprekend binnen de grenzen van het recht op privacy⁸”*.

Een inperking van het recht op de persoonlijke levenssfeer door de werkgever kan geoorloofd zijn wanneer deze inperking gebeurt met respectering van het **“legaliteitsbeginsel”**, het **“transparantiebeginsel”**, het **“finaliteitsbeginsel”** en het **“proportionaliteitsbeginsel”**.

Eén van de voornaamste doelstellingen van de WPO is om het kader rond private opsporing aan de actuele beginselen en rechtsprincipes inzake bescherming van de privacy en individuele grondrechten in een democratische rechtsstaat aan te passen⁹.

Zo stelt de WPO specifiek voor wat betreft het privéleven/recht op privacy van de betrokken personen in art. 54:

“De Verordening en de wet verwerking persoonsgegevens zijn van toepassing, behalve in de gevallen waar dit hoofdstuk binnen de marge die bij art. 23, lid 1, c), g), h) en i) en andere bepalingen van de Verordening aan de lidstaten wordt toegekend uitdrukkelijk in specifieke, beperkende of aanvullende regels of uitzonderingen voorziet.”

Daarnaast stelt **art. 80 WPO** tevens:

“De privaat onderzoeker kan geen andere handelingen stellen dan deze die voortvloeien uit de rechten waarover iedere persoon beschikt, alsmede de bevoegdheden die uitdrukkelijk bepaald zijn in deze wet of haar uitvoeringsbesluiten

Het is de privaat onderzoeker verboden om handelingen te stellen die de in de Belgische Grondwet verankerde individuele rechten en vrijheden belemmeren.

*De privaat onderzoeker kiest, bij het stellen van mogelijke handelingen, het aanwenden van middelen en procedures en het uitoefenen van bevoegdheden, voor wat toereikend en ter zake dienend is **zonder dat dit overmatig is ten opzichte van de persoonlijke levenssfeer van de personen en zonder dat dit verder gaat dan het beoogde onderzoeksresultaat, overeengekomen met de opdrachtgever.**”*

- **Legaliteitsbeginsel / transparantiebeginsel**

⁸ F. ROBERT (ed.), Telewerk, Juridische aspecten en recente ontwikkelingen, *Bibliotheek Sociaal Recht Larcier*, Gent, Larcier, 2008, 111-112.

⁹ *Parl. St.*, Kamer, 2023-24, nr. 55K3935/001, p. 6.

29. Opdat een afwijking op het recht op privacy geoorloofd zou zijn, dient in eerste instantie een bestaande, duidelijke en toegankelijke norm voorhanden te zijn. Het idee hierachter is dat, wie zich inmenigt in iemands privacy, dit pas kan doen voor zover de betrokken persoon weet waaraan hij zich kan verwachten. Het EHRM omschrijft deze gedachtegang ook als ‘de redelijke privacyverwachting’.

In de rechtspraak, alsook in Aanbeveling nr. 08/2012 van de toenmalige Privacycommissie, wordt over het algemeen aanvaard dat deze norm voor wat betreft werknemers kan voortvloeien uit het patronaal gezag, verankerd in art. 16-17 WAO. De werkgever heeft het recht op gezagsuitoefening en dit impliceert uiteraard de mogelijkheid van controle en toezicht¹⁰.

Onder meer in het advies van de Privacycommissie wordt verduidelijkt dat ‘*het gevoerde patronaal toezichtsbeleid uiteraard voorzienbaar moet worden gemaakt voor de personeelsleden, met name door dit te verbijzonderen in een policy*’.

30. Het ontwerpreglement vormt in dat opzicht een policy en strekt er in die zin toe om aan het legaliteitsbeginsel te voldoen. Als de werknemers voldoende worden geïnformeerd in het reglement over de modaliteiten van privaat onderzoek, wordt ook het transparantiebeginsel voor de verwerking van persoonsgegevens voldoende nageleefd.

- **Finaliteitsbeginsel**

31. Opdat een afwijking op het recht op privacy geoorloofd zou zijn, dient in tweede instantie tevens sprake te zijn van **een legitieme doelstelling** die noodzakelijk is om een fundamenteel recht te beschermen.

Het economisch belang van de werkgever kan in bepaalde omstandigheden een legitieme doelstelling zijn op basis waarvan het recht op privacy in ondernemingscontext kan worden ingeperkt¹¹. De werkgever heeft het recht op gezagsuitoefening en dit impliceert uiteraard de mogelijkheid van controle en toezicht¹². Naast het economisch belang van de werkgever, kunnen ook de bescherming van de (ondernemings-)goederen, de veiligheid en gezondheid van de werknemers, controle van het werk van de werknemer binnen bepaalde grenzen, enz. een doelstelling zijn die een inperking op het recht op privacy van de betrokkenen rechtvaardigen.

In casu is de finaliteit van het onderzoek dat binnen de onderneming wordt uitgevoerd ingegeven door de noodzaak om na te gaan of er onregelmatigheden dan wel fraude werd gepleegd door de betrokken werknemer. Dit gaat verder dan enkel het economisch belang van de onderneming, want raakt ook de maatschappelijke belangen en mogelijk zelfs de openbare orde.

¹⁰ HENDRICKX, F. en ENGELS, C., *o.c.*, 456.

¹¹ HENDRICKX F., *o.c.*, p. 45 en NEVEN J.-F., *l.c.*, p. 30-32.

¹² HENDRICKX F., *o.c.*, 456.

Dit werd ten andere ook bevestigd door het Hof van Cassatie¹³ dat oordeelde dat “art. 8 EVRM er niet aan in de weg staat dat een werkgever, op grond van een gewettigd vermoeden van betrokkenheid van zijn werknemer bij te zijnen nadele gepleegde misdrijven, maatregelen neemt om ... nieuwe strafbare feiten te voorkomen of vast te leggen”.

In het licht van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (hierna “de AVG”) en meer in het bijzonder art. 6 ervan zal de aangewezen entiteit ten andere voor elk onderzoek moeten aantonen dat de verwerking van persoonsgegevens rechtmatig gebeurt. Dit zal voor de aangewezen onderzoeksentiteit meestal het geval zijn, nu de voorkoming, het onderzoek, de opsporing of de vervolging van strafbare feiten als een gerechtvaardigd belang wordt aanzien. Let wel, er gelden andere regels voor de verwerking van gevoelige persoonsgegevens cf. art. 6 AVG. Het gerechtvaardigd belang zal in dat geval niet voldoende zijn.

32. Het ontwerpreglement heeft tot doel om op een duidelijke en transparante wijze de situaties waarbij een privaat onderzoek kan worden uitgevoerd af te lijnen, en op die manier te voldoen aan het finaliteitsbeginsel.

- **Proportionaliteitsbeginsel**

33. Tenslotte dient tevens te zijn voldaan aan het zogenaamde proportionaliteits- (en subsidiariteits)vereiste, hetgeen betekent dat de inbreuk op de privacy in verhouding dient te staan tot het gerechtvaardigd belang. Het proportionaliteitsbeginsel houdt in dat een inmenging niet verder gaat dan nodig.

Dit beginsel steunt op de vereiste ‘noodzakelijkheid in een democratische samenleving’ zoals die neergelegd is in artikel 8 EVRM. In de praktijk spelen vele discussies zich af op het niveau van het proportionaliteitsbeginsel.¹⁴

De vraag of aan dit criterium is voldaan zal geval per geval, en tevens voor elke onderzoeksmaatregel opnieuw en afzonderlijk dienen te worden beoordeeld ([zie ook hoofdstuk 3.2 infra](#)).

34. Het ontwerpreglement heeft tot doel om op een duidelijke en transparante wijze de manier waarop een privaat onderzoek kan worden uitgevoerd af te lijnen, en op die manier te voldoen aan het proportionaliteitsbeginsel.

- **Afweging opnemen in onderzoeksdossier**

35. Elk van hogergenoemde afwegingen (en dan voornamelijk finaliteit en proportionaliteit, daar het legaliteitsbeginsel zich telkens veruitwendigt in het reglement dat binnen de onderneming zal gelden) dienen bij elk privaat onderzoek en daarbinnen tevens bij elke onderzoekshandeling te worden gemaakt en gedocumenteerd in het onderzoeksdossier. Immers bepaalt artikel 98, WPO^o dat het onderzoeksdossier moet bevatten:

¹³ Cass. 27 februari 2001, RW 2001-20, 1171-1173, noot P. HUMBLET.

¹⁴ HENDRICKX F. en ENGELS C., *o.c.*, 456.

„een chronologisch overzicht van de door de privaat onderzoeker verrichte handelingen van private opsporing, van de aangewende methodes en de gebruikte middelen evenals de verantwoording van de keuze van de aangewende middelen en methodes“

In de voorbereidende werken lezen we dat de opname van de schriftelijke verantwoording in de keuze van de middelen en methoden tot doel heeft de privaat onderzoeker daadwerkelijk de denkoefening te laten doen die moet leiden tot het stellen van handelingen, aanwenden van middelen en procedures, en het uitoefenen van bevoegdheden voor wat toereikend en ter zake dienend is zonder dat dit overmatig is ten opzichte van de persoonlijke levenssfeer van de personen en zonder dat dit verder gaat dan het beoogde onderzoeksresultaat, overeengekomen met de opdrachtgever¹⁵.

¹⁵ Parl. St., Kamer, 2023-24, nr. 55K3935/001, p. 70.

3.1. Welke handelingen kunnen door de onderneming worden verricht?

36. Middels het ontwerpreglement als bijlage adviseren wij de ondernemingen in toepassing van artikel 65 WPO een lijst op te nemen van de bewarende- en onderzoekshandelingen die binnen hun onderneming ten aanzien van de werknemers gesteld kunnen worden.

Naast een opsomming van de mogelijke onderzoekshandelingen – en daarbij een generieke verwijzing naar de wettelijke minima (zie ontwerpreglement) – moet deze leidraad de onderneming die belast wordt met een onderzoek en daarbij specifieke onderzoeksdaan dient te stellen een houvast bieden bij het naleven van de (talrijke) wettelijke verplichtingen.

37. Het reglement omvat een relatief uitgebreide lijst van mogelijke onderzoekshandelingen, die uiteraard kan worden aangepast in functie van de wensen en noden van de onderneming, reden waarom de verschillende handelingen in een lijst worden gepresenteerd, die naar wens kan worden ingekort.

3.2.1 Het nemen van bewarende maatregelen

- **Voorgestelde formulering in het ontwerpreglement;**

Indien het onderzoek dit vereist en mits naleving van alle terzake geldende interne en externe regels, alsook het finaliteits-, legaliteits- en proportionaliteitsprincipe, kunnen in het kader van een privaat onderzoek bewarende maatregelen worden genomen.

Onder bewarende maatregelen wordt in dit reglement verstaan alle legitieme maatregelen die tot doel hebben om onrechtmatige handelingen stop te zetten en/of de eruit voortvloeiende directe en indirecte schade te beperken, alsook de eigendommen van [] te beschermen. Ook het veiligstellen van potentieel bewijsmateriaal (zoals het nemen van een forensische kopij van een digitale gegevensdrager) wordt hieronder verstaan..

De noodzaak tot het nemen van deze maatregel wordt *ad hoc* geëvalueerd en gedocumenteerd door [], en wordt genomen met respect voor alle geldende interne en externe regelgeving.

- **Juridische basis en vertaalslag naar het ontwerpreglement**

Alhoewel men zou kunnen verdedigen dat het treffen van bewarende maatregelen op zich geen activiteit is die onder het toepassingsgebied van de WPO valt (nu het strikt genomen niet gaat over het verzamelen van inlichtingen, maar wel over maatregelen die volgend op/voorafgaand aan het verzamelen van inlichtingen worden genomen) wijzen wij er wel nogmaals op dat art. 65 WPO de verplichting oplegt aan de werkgever om niet alleen de toelating om een private opsporing uit te voeren, maar ook om “*de nadere regels van private onderzoeken*” t.a.v. werknemers uitdrukkelijk en transparant te bepalen in een reglement.”

38. Los van het feit dat het tot aanbeveling strekt dat elke concrete maatregel die kan worden genomen best uitdrukkelijk en transparant kenbaar wordt gemaakt aan de werknemers (cf. de tekst van de Memorie van Toelichting, zie supra), is er geen specifiek wettelijk kader voorhanden dat

bepaalt welke maatregelen wanneer redelijk zijn, en, zal het dus aan de rechtspraak zijn om in geval van betwisting hierover te oordelen.

39. In het ontwerpreglement werd vooralsnog geen exhaustieve opsomming van bewarende maatregelen opgenomen, daar deze sterk kunnen verschillen naargelang de aard van de onderneming.

Voorbeelden zijn: het tijdelijk op non-actief zetten van de werknemer (bij voorkeur via een schorsingsovereenkomst), het tijdelijk tewerkstellen van de werknemer in een andere functie (bij voorkeur met zijn geschreven akkoord), het desactiveren van de inloggegevens op het bedrijfsaccount, het tijdelijk verbod om de werkvloer te betreden, een nauwgezette controle op eventueel verdergezette werkzaamheden door de werknemer, ..

40. Het is sterk aanbevolen om duidelijk te communiceren naar de onderzoekers dat dergelijke bewarende maatregelen met enorme voorzichtigheid en met respect voor de reputatie van de betrokkene en het tuchtrecht of andere interne bepalingen moeten worden toegepast en dat deze in ieder geval niet langer mogen duren dan nodig voor het onderzoek en/of de goede werking van de organisatie.

Bij het stellen van een bewarende maatregelen kunnen – naast de beginselen van finaliteit, proportionaliteit en legaliteit - bijvoorbeeld onderstaande afwegingen worden gemaakt:

- De noodzaak om de betrokkene tegen zichzelf te **beschermen**;
- De **onmogelijkheid om terug te keren naar de werkplaats** omdat dit voor de omgeving als onaanvaardbaar zou worden geïnterpreteerd (bv. na een betrapping op heterdaad);
- De **noodzaak om de onderneming te beschermen tegen mogelijke nieuwe schade**, m.a.w. de reële kans dat de fraudeur recidive zou plegen of bewijzen zou doen verdwijnen;
- ...

3.2.2 Onderzoekshandelingen

3.2.2.1 Het doorzoeken van de fysieke werkplaats, lockers en bedrijfsgebouwen¹⁶

- **Voorgestelde formulering in het ontwerpreglement;**

In het kader van een privaat onderzoek kunnen de fysieke werkplaats van een werknemer, andere gebouwen die door [] worden gebruikt en de locker van de werknemer kunnen worden doorzocht [SCHRAPPEN WAT NIET PAST]:

Optie 1: binnen de klijtlijnen van de hieromtrent bestaande interne regelgeving die kan worden geraadpleegd via (link)

Optie 2: op de hierna beschreven werkwijze.

- **Juridische basis**

41. Zoals reeds hoger uiteengezet (zie randnummer 29), beschikt eenieder ook binnen een professionele context over het recht op privacy (cf. supra) – en dient hiermee dus ook in de context van het doorzoeken van de fysieke werkplaats, de lockers en de bedrijfsgebouwen rekening te worden gehouden.

Bij het doorzoeken van **de fysieke werkplaats en/of de locker** zullen onvermijdelijk objecten met een privématig karakter toebehorend aan de betrokken werknemer aangetroffen worden. Hoewel deze afweging voor elk onderzoek afzonderlijk zal moeten worden verricht, wordt aangenomen dat in principe aan alle wettelijke voorwaarden (**finaliteitsbeginsel**) zal voldaan zijn wanneer de onderzoekers de fysieke werkplaats doorzoeken omwille van vermoedens van ernstige onregelmatigheden en/of fraude in hoofde van degene wiens recht op privacy wordt beknot.

Deze werkwijze beantwoordt tevens aan het nieuwe artikel 80 WPO.

Opnieuw benadrukken wij dat er tijdens een privaat (fraude)onderzoek verwacht wordt dat bij elke inmenging in het privéleven die wordt begaan, dient te worden afgewogen of de (onderzoeks)maatregel die wordt genomen in verhouding staat tot de feiten die worden onderzocht (**proportionaliteitsbeginsel**). Dit vraagt een case by case-behandeling, dewelke best zoveel mogelijk wordt gedocumenteerd in het onderzoeksdossier en -rapport (cf. infra).

¹⁶ Het doorzoeken van de fysieke werkplaats, de lockers en de bedrijfsgebouwen onderscheidt zich van de zogenaamde *uitgangscntroles*. Deze controles worden gereguleerd in de afzonderlijke CAO nr. 89 en vallen buiten de scope van deze leidraad.

- **Vertaalslag naar ontwerpreglement**

42. Op basis van de hierboven geschetste 'juridische basis' voorzien wij 2 opties in het reglement, te weten:

- *Ofwel* beschikt de onderneming inzake het controleren van fysieke werkplaats reeds over een intern reglement, waarnaar rechtstreeks wordt verwezen (optie 1).
- *Ofwel* is er van een intern reglement geen sprake, en dient de binnen de onderneming gekozen werkwijze kort te worden beschreven. Daarbij kan ervoor geopteerd worden om terug te vallen op een werkwijze waarbij in essentie een onderscheid gemaakt wordt tussen professionele en persoonlijke voorwerpen, die als volgt in het ontwerpreglement kan worden opgenomen (optie 2):

“ De werknemer bewaart de persoonlijke spullen in zijn of haar bureau. Teneinde uit te maken waar de privéspullen bewaard worden, wordt bij aanvang van het doorzoeken van de fysieke werkplaats van de betrokkene de vraag gesteld om aan te duiden wat hij/zij in zijn/haar werkomgeving als behorend tot zijn/haar “privéleven” beschouwt, zodat dit in principe van verder onderzoek kan worden uitgesloten. Het niet als “privé” aangeduide materiaal wordt dan beschouwd als professioneel en kan derhalve worden doorzocht.”

Bij de implementatie dient een keuze voor één van de 2 opties te worden gemaakt, en dient de andere optie met andere woorden te worden gewist.

3.2.2.2 Het doorzoeken van bedrijfsdocumenten

- **Voorgestelde formulering in het ontwerpreglement;**

In het kader van een privaat onderzoek kunnen alle documenten die binnen worden gehanteerd worden doorzocht [SCHRAPPEN WAT NIET PAST]:

Optie 1: binnen de klijlijnen van de hieromtrent bestaande interne regelgeving die kan worden geraadpleegd via (link).

Optie 2: op de hierna beschreven werkwijze.

- **Juridische basis**

43. Deze is gelijk aan de juridische analyse van het doorzoeken van de fysieke werkplaats en gebouwen. Elke onderzoekshandeling vereist een individuele beoordeling, maar in de regel wordt aangenomen aan alle wettelijke voorwaarden (**finaliteitsbeginsel**) zal voldaan zijn wanneer de onderzoekers de bedrijfsdocumenten doorzoeken omwille van vermoedens van ernstige onregelmatigheden en/of fraude in hoofde van degene wiens recht op privacy wordt beknot.

- **Vertaalslag naar ontwerpreglement**

44. Op basis van de hierboven geschetste ‘juridische basis’ voorzien wij 2 opties in het reglement, te weten:

- *Ofwel* beschikt de onderneming inzake het controleren van de bedrijfsdocumenten reeds over een intern reglement, waarnaar in dat geval rechtstreeks wordt verwezen in het reglement (optie 1). Indien uit dat reglement blijkt dat het aan de werknemers ter beschikking gestelde werkinstrumenten louter en alleen bedoeld zijn **voor professioneel gebruik, betekent dit** dat voorafgaandelijk aan het doorzoeken van de bedrijfsdocumenten (i.t.t. het doorzoeken van de fysieke werkplaats) geen onderscheid dient gemaakt te worden tussen de privé dan wel professioneel bestemde documenten, **daar deze per definitie een beroepsmatig karakter hebben**. Indien het privégebruik van een werkinstrument toegestaan is, raden wij aan om in de policy de werknemer de verplichting op te leggen om bepaalde documenten op te slaan / te classificeren als “privé”, zodat bij een privaat onderzoek de onderneming weet welke beroepsmatige documenten onderzocht mogen worden.
- *Ofwel* dient de binnen de onderneming gekozen werkwijze, bij gebrek aan dergelijke specifieke bepalingen (optie 2), kort te worden beschreven. Daarbij kan ervoor geopteerd worden om in het ontwerpreglement als volgt op te nemen:

“bedrijfsdocumenten worden a priori als professioneel beschouwd. Wanneer dergelijke documenten toch een privaat karakter blijken te hebben is het middels motivatie, en afhankelijk van de indicatie van een document als zijnde “privé”, in het onderzoeksdossier verdedigbaar dat daarbij dient rekening te worden gehouden met de Privacy en de AVG verplichtingen. Tevens dient rekening gehouden te worden met de WPO, die stelt dat onderzoeksmaatregelen toereikend en ter zake dienend moeten zijn.”

Bij de implementatie dient een keuze voor één van de 2 opties te worden gemaakt, en dient de andere optie met andere woorden te worden gewist.

3.2.2.3 Doorzoeken van open bronnen (met inbegrip van social media)

- **Voorgestelde formulering in het ontwerpreglement;**

In het kader van een privaat onderzoek kunnen alle publiek beschikbare bronnen, consulteerbaar via het internet, worden gehanteerd (bijvoorbeeld de Kruispuntbank van Ondernemingen, Kamer van Koophandel, Handelsregister, RSZ, ...).

Informatie afkomstig van profielen op sociale media (Facebook, Instagram, LinkedIn, ...) kan het voorwerp van onderzoek uitmaken [SCHRAPPEN WAT NIET PAST]:

Optie 1: binnen de krijtlijnen van de hieromtrent bestaande interne regelgeving die kan worden geraadpleegd via (link).

Optie 2: wanneer deze publiekelijk toegankelijk is, dan wel wanneer hiertoe op een transparante wijze rechtmatige toegang werd verleend door de werknemer.

Optie 3: op basis van de middels dit reglement door de werknemer verstrekte toestemming.

- **Juridische basis**

45. Er bestaat geen specifieke wetgeving over het gebruik van sociale netwerken en de weerslag daarvan op de arbeidsrelatie. Wel dient de vraag in welke mate informatie die op een *social media*-profiel consulteerbaar is, zoals steeds beantwoord te worden met eerbiediging van het recht op privacy van de werknemer afgewogen tegen de loyaliteitsverplichting van de werknemer en het recht van de werkgever om bevelen en instructies uit te vaardigen. Daarbij wordt in de rechtspraak een onderscheid gemaakt tussen informatie **die publiek toegankelijk** is voor elke internetgebruiker, en informatie waarvan **de toegang beperkt is**.

Overigens dient ook bij informatie die publiek toegankelijk is rekening gehouden te worden met het recht op privacy van de werknemers (zie hoger) en dient bij het louter controleren van sociale media gebruik op de werkvloer steeds gehandeld te worden in overeenstemming met CAO nr. 81, waarvan het regelgevend kader in randnummer **53 e.v.** wordt uiteengezet.

46. Reeds in 2008 oordeelde het Hof van Cassatie¹⁷ dat *“hoe meer publiciteit de werknemer zelf geeft aan zijn uitlatingen op internet en sociale media, hoe meer hij er zich kan aan verwachten dat anderen hiervan kennis nemen en hoe minder hij zich bijgevolg zal kunnen beroepen op zijn recht op privacy”*.

Dit standpunt werd later diverse keren (onder andere in lagere rechtspraak)¹⁸ hernomen. Zo oordeelde ook de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA) **op 28 januari 2021:**

“Als tweede motief voor het sepot wijst de Geschillenkamer erop dat, met betrekking tot de raadpleging door de werkgever van sociale media, Facebook en websites, het Europees Hof voor de Rechten van de Mens meermaals heeft bevestigd dat het recht op privacy verminderd kan worden in de mate dat een individu zijn privéleven in contact brengt met het publieke leven.

Het recht op privacy moet gekaderd worden in de redelijke privacy verwachtingen van de werknemer, namelijk de vraag of de werknemer zich in de gegeven omstandigheden redelijkerwijze kon verwachten aan een inmenging in zijn privéleven. Hoe meer publiciteit de werknemer zelf geeft aan zijn uitlatingen op internet en sociale media, hoe meer hij er zich kan aan verwachten dat anderen hiervan kunnen kennis nemen en hoe minder hij zich zal kunnen beroepen op het recht op privéleven. In dit verband oordeelt de Geschillenkamer dat de werknemer informatie zelf publiek heeft gemaakt op Facebook, andere sociale media en

¹⁷ Cass. 9 september 2008, geciteerd in COCKX, S., Sociale media in de arbeidsrelatie: ‘vriend’ of vijand?, *Or.* 2012, 15.

¹⁸ Cfr. Arrest Hof van Beroep Brussel (Marktenhof), 2 september 2020, nr. 2020/5460, 18.

websites, waarbij deze door elke gebruiker kan worden geraadpleegd zoals in casu de werkgever. Dit betekent evenwel niet dat deze door eenieder raadpleegbare informatie ook door diegene die de raadpleging heeft verricht, kan worden hergebruikt voor om het even welke doeleinde.”

47. Op basis van de geldende rechtspraak (die de laatste jaren steeds dezelfde teneur kent), kan derhalve als volgt worden besloten:

- Het raadplegen van volledig afgeschermd pagina's op sociale media (bv. enkel toegankelijk voor 'vrienden') zonder voorafgaande toestemming is in strijd met het recht op privacy;
- Het raadplegen van publiek toegankelijke pagina's op sociale media zonder voorafgaande toestemming is niet strijdig met het recht op privacy.

Concluderend kan gesteld worden dat deze rechtspraak op heden correct vertaald wordt indien de onderzoeker rekening houdt met het feit dat hij enkel info consulteert die publiekelijk toegankelijk is, OF info consulteert die niet publiekelijk toegankelijk is, op voorwaarde dat hij/zij hiertoe – rechtstreeks of onrechtstreeks – op transparante wijze rechtmatige toegang heeft gekregen.

48. Wanneer bepaalde informatie op sociale media is afgeschermd in het gedeelte “voor vrienden”, rijst de vraag of de fraude auditor hier niet eveneens toegang tot kan nemen door zich bijvoorbeeld aan te melden als “vriend”.

Wat dit betreft zijn we de mening toegedaan dat, wanneer de betrokkene in volle transparantie en dus met kennis van zaken de onderzoeksentiteit (of een werknemer daarvan) aanvaardt als 'vriend', er geen bezwaar bestaat tegen het feit dat deze zich tevens toegang verschaft tot het afgesloten gedeelte van het sociale media profiel van de betrokkene, nu deze laatste ermee heeft ingestemd (toestemming).

Wanneer de onderzoeksentiteit “bevriend” wordt op basis van een list (bv. door een vals profiel aan te maken), menen wij dat niet langer aan het legaliteitsbeginsel is voldaan, nu de toestemming die op deze wijze werd verkregen gebrekkig is en berust op bedrog (cf. tevens infra).

- **Vertaalslag naar het ontwerpreglement**

49. Het ontwerpreglement voorziet in toepassing van de hierboven opgelijste wettelijke verplichtingen in 3 keuzemogelijkheden.

- *Ofwel* beschikt de onderneming reeds over een intern reglement (desgevallend met verwijzing naar cao nr. 81), waarnaar rechtstreeks wordt verwezen (optie 1),
- *Ofwel* dient de binnen de onderneming gekozen werkwijze kort te worden beschreven. Daarbij kan ervoor geopteerd worden om de raadpleging te beperken tot publiek toegankelijke informatie en niet publiek toegankelijke informatie specifiek te onderwerpen aan een ad hoc toestemming van de werknemer (optie 2),

- *Ofwel* kan ervoor worden gekozen om de werknemer middels het reglement zijn toestemming te laten geven om standaard niet enkel gebruik te maken van publiek toegankelijke informatie, maar ook van niet publiek toegankelijke informatie (optie 3).

Bij de implementatie dient een keuze voor één van de 3 opties te worden gemaakt, en dienen de andere 2 opties met andere woorden te worden gewist.

3.2.2.4 Verbod op onderzoek in niet publiek toegankelijke geautomatiseerde bestanden

- **Voorgestelde formulering in het ontwerpreglement;**

In het kader van een privaat onderzoek kan op basis van de middels dit reglement door de werknemer verstrekte toestemming gebruik worden gemaakt van in niet publiek toegankelijke geautomatiseerde bestanden voor zover ook de persoon die verantwoordelijk is voor de verwerking van deze gegevens zijn toestemming verstrekt.

Zonder exhaustief te willen zijn onderscheiden we hierna drie onderscheiden types van onderzoek in niet publiek toegankelijke geautomatiseerde bestanden, te weten (1) het controleren van onlinecommunicatiemiddelen en internetverkeer, (2) het doorzoeken van bestanden op de ter beschikking gestelde hardware apparatuur en/of overige opslaglocaties, en (3) andere vormen van gestructureerde data.

- **Juridische basis en vertaalslag naar het ontwerpreglement**

Daar de juridische basis zich betreffende het principiële verboden onderzoek in niet publiek toegankelijke geautomatiseerde bestanden centreert in de WPO – en de vertaalslag naar het reglement dus gemakkelijk kan worden gemaakt – worden beide onderdelen gemakshalve tegelijk behandeld.

Artikel 93 van de WPO bepaalt dat persoonsgegevens opgenomen in niet publiek toegankelijke geautomatiseerde bestanden in principe niet geraadpleegd kunnen worden.

Op deze regel zijn er evenwel twee uitzonderingen voorzien:

- De betrokkene en de persoon die verantwoordelijk is voor de verwerking hebben hun **toestemming** verleend;
- De verwerking van de persoonsgegevens in het geautomatiseerd bestand geschiedde met hetzelfde doel als dit van de activiteit van private opsporing en de privaat onderzoeker verkreeg de toestemming van de verantwoordelijke van deze verwerking. In dit laatste geval verleende de betrokkene immers voor dezelfde finaliteit reeds zijn toestemming bij de initiële verwerking van zijn persoonsgegevens. Dit geldt ook wanneer de persoonsgegevens verkregen zijn op basis van een andere regelgeving.

Door in het reglement te voorzien dat onderzoek in niet publiek toegankelijke geautomatiseerde bestanden is toegelaten, verleent de werknemer zijn toestemming en kan deze onderzoekshandeling worden gesteld.

Als door de werkgever wordt voorzien in een reglement dat onderzoek in niet publiek toegankelijke geautomatiseerde bestanden is toegelaten, en dit reglement onder de werknemers verspreid wordt, lijkt een individuele toestemming in de zin van artikel 93 WPO met andere woorden niet nodig. Er kan met name geargumenteed worden dat het reglement kwalificeert als “regelgeving” in de zin van artikel 93 WPO.

Opgelet: opdat de toestemming ook zou gelden in de relatie werknemer – privaat onderzoeker (die zich dus onderscheidt van de werknemer), dient in het reglement uitdrukkelijk te worden opgenomen dat de werknemers ook instemmen met iedere individuele opsporingshandeling uitgevoerd door een privaat onderzoeker. Dit werd zo ook voorzien in het reglement.

3.2.2.4.1 Het controleren van onlinecommunicatiemiddelen (e-mail, chat, Whatsapp, ...) en internetverkeer

- **Voorgestelde formulering in het ontwerpreglement;**

In het kader van een privaat onderzoek kan toegang worden genomen tot alle binnen de onderneming gehanteerde elektronische communicatiemiddelen [SCHRAPPEN WAT NIET PAST]:

Optie 1: binnen de klijtlijnen van de hieromtrent bestaande interne regelgeving die kan worden geraadpleegd via (link).

Optie 2: op de hierna beschreven werkwijze.

- **Juridische basis**

Artikel 314bis Sw.: Het verbod om kennis te nemen van niet voor publiek toegankelijke communicatie

Het wellicht oudste artikel inzake privacybescherming (én wel rechtstreeks gerelateerd aan e-mailverkeer) vinden we terug in het Belgische Strafwetboek en meer bepaald in het hiervoor reeds geciteerde artikel 314bis ervan dat bepaalt dat het verboden is om opzettelijk kennis te nemen van “niet voor publiek toegankelijke communicatie, waaraan men niet deelneemt” behoudens met toestemming van alle deelnemers eraan (cf. supra). Algemeen wordt aangenomen dat ook

professionele communicatie zoals een e-mail, die niet bestemd is om gehoord of gelezen te worden door andere personen dan de correspondenten, is beschermd door deze bepaling¹⁹.

Art. 124 Wet Elektronische Communicatie: Het verbod om kennis te nemen van het bestaan van informatie die via elektronische weg is verstuurd

50. Art. 124 van de Wet op de Elektronische Communicatie (hierna WEC) dd. 13 juni 2005 verbiedt de kennisname, zonder toestemming van alle direct of indirect betrokkenen, van het bestaan van informatie van alle aard die via elektronische weg is verstuurd en niet persoonlijk is bestemd voor degene die er kennis van neemt²⁰²¹.

Ook hier geldt, net zoals voor art. 314bis Sw., enerzijds dat aan de strafbaarheid kan worden ontkomen door te beschikken over de toestemming van alle direct of indirect betrokken personen. Anderzijds voorziet de WEC zelf in een aantal uitzonderingen, die worden uiteengezet in de artikelen 125 en 128 WEC die bepalen:

“Art. 125 WEC:

§ 1. De bepalingen van artikel 124 van deze wet en de artikel en 259bis en 314bis van het Strafwetboek zijn niet van toepassing:

1° wanneer de wet het stellen van de bedoelde handelingen toestaat of oplegt;

(...)“

51. Samen met de Gegevensbeschermingsautoriteit²² zijn we de mening toegedaan dat geen van de in art. 125 WEC opgelijste uitzonderingen voldoende mogelijkheden biedt aan de private onderzoekers om er een **algemene controle** op het e-mail- (en internet)gebruik in de onderneming op te baseren.

Anderzijds wees de Gegevensbeschermingsautoriteit er in dezelfde aanbeveling reeds in 2012 op dat de algemene uitzonderingsgrond zoals voorzien in art. 125 §1, 1° WEC die stelt dat het verbod niet geldt wanneer *“de wet het stellen van de bedoelde handelingen toestaat of oplegt”*, het wél

¹⁹ Zie ook *Aanbeveling nr. 08/2012 van 2 mei 2012*, Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer, pg. 3, alsook *Parl. St. Senaat, 1992-93, nr. 843/1, 7*.

²⁰ B.S. 20 juni 2005.

²¹ Voorheen werd deze lacune reeds ingevuld door art. 109terD van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. Deze bepaling werd echter vervangen door art. 124 Wet Elektronische Communicatie.

²² *Aanbeveling nr. 08/2012 van 2 mei 2012*, Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer, pg. 3

verdedigbaar maakt dat de werkgever op basis van het patronaal toezicht dat hem wordt verleend door art. 16-17 WAO kennisneemt van voltooide communicatie.

De Gegevensbeschermingsautoriteit voegde er wel aan toe dat deze wettelijke toelating slechts mogelijkheden biedt wanneer deze (a) wordt gecombineerd met een verbijzondering ervan in een “policy”, (b) kadert in een normaal gangbare bedrijfsvoering (met verwijzing naar het criterium van de redelijke en voorzichtige werkgever), en (c) conform is met andere toepasselijke wet- en regelgeving (zoals de Privacywet en de CAO nr. 81).

52. Na analyse van de recente rechtspraak, stellen wij vast dat de meeste rechtspraak waarbij kennisname van e-mails werd afgewezen plaatsvond in omstandigheden waarbij er geen duidelijke policy of toestemming bestond.

Ook in de rechtsleer wordt ervan uitgegaan dat een onderneming die voorziet in een afdwingbare en transparante policy in combinatie met een individuele toestemming (in de arbeidsovereenkomst of op een afzonderlijk autorisatieformulier voor het gebruik van internet/e-mail) wel degelijk kennis kan nemen van e-mailcommunicatie, zij het binnen de grenzen van de policy en het recht op bescherming van de privacy en persoonsgegevens²³.

CAO nr. 81 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische online communicatiegegevens

53. Teneinde op een legale manier controle te kunnen uitoefenen op onlinecommunicatiemiddelen van de werknemers, is een implementatie van CAO nr. 81 in de onderneming vereist. Deze CAO nr. 81 van 26 april 2002 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers, verleent de mogelijkheid om controle uit te oefenen op onder meer e-mailverkeer binnen de onderneming en stelt deze afhankelijk van de naleving van de hierboven reeds uitvoeriger besproken beginselen van finaliteit (art. 5 CAO nr. 81), proportionaliteit (art. 6 CAO nr. 81) en transparantie (art. 7-8 CAO nr. 81). De CAO staat op zich niet toe om de e-mail inhoudelijk te lezen. Dit moet steeds worden afgetoetst aan de algemene privacy beginselen (*supra* nrs. 29, e.v.).

Art. 5 CAO nr. 81 omschrijft 4 doeleinden waarbinnen controle op elektronische communicatiemiddelen (waaronder e-mails) mogelijk is.

²³ F. HENDRICKX en C. ENGELS, o.c., 467: “Het is ... verdedigbaar dat in het licht van het grondrecht op privacy aan het vereiste van een bijzondere toestemming voldaan is, indien de werknemer zijn uitdrukkelijke toestemming verleent in een document waarin tevens de concrete omstandigheden en de bijzondere gevallen worden vermeld waarin patronale controles kunnen worden doorgevoerd, alsook de bijzondere voorwaarden en waarborgen waarbinnen deze patronale controles dienen te geschieden. Of deze toestemming nu wordt gegeven in de individuele arbeidsovereenkomst of in een ander document, zoals bijvoorbeeld een individueel autorisatieformulier tot gebruik van het internet, lijkt geen verschil uit te maken voor wat de inhoudelijke waarde van de verleende toestemming betreft, zolang deze goed wordt opgesteld en het geheel van maatregelen en het volledige beleid waarin deze toestemming kadert, tevens in een bedrijfspolicy worden vastgelegd, uiteraard voor zover de werknemer hiervan op de hoogte is en in zoverre de toestemming individueel is, wat in de praktijk betekent dat deze moet blijken uit een door de werknemer ondertekend geïndividualiseerd document.”

Twee van de doeleinden betreffen enerzijds “de bescherming van de financiële, economische en commerciële belangen van de onderneming” en anderzijds “het voorkomen van ongeoorloofde feiten en het niet naleven van interne policies”. Onder deze doeleinden zullen de meeste onderzoeken naar (interne en externe) fraude kunnen worden ondergebracht, zodat aan het finaliteitsbeginsel zal zijn voldaan.

In art. 6 CAO nr. 81 wordt het proportionaliteitsbeginsel als volgt ingeschreven: “In principe mag de controle op de elektronische onlinecommunicatiegegevens geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben. *Als de controle toch een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet deze inmenging tot een minimum beperkt worden.*”

Tenslotte wordt in de artikelen 7 en 8 van CAO nr. 81 tevens bepaald dat de controlemogelijkheden die worden voorzien, tevens collectief zowel als individueel dienen te worden meegedeeld aan de werknemers. Met andere woorden een controlebeleid dient te worden uitgewerkt in een policy, met respect voor de regels van sociaal overleg²⁴ en voldoende (individuele) informatie dient te worden verstrekt. Bovendien dient het arbeidsreglement uitdrukkelijk te vermelden dat het toezichthoudend personeel het recht heeft om het gebruik van de communicatiemiddelen en elektronische onlinecommunicatie te controleren in overeenstemming met de CAO nr. 81 cf. de wettelijke procedure.

Art. 80 WPO: het ontbreken van een specifieke regeling omtrent de controle van online communicatieverkeer

54. Tot slot relevant in dit kader is **art. 80 WPO** dat – zij het in algemene termen en niet louter gericht op online communicatie dan wel internetgebruik - sedert kort ook het volgende voorschrijft:

“De privaat onderzoeker kan geen andere handelingen stellen dan deze die voortvloeien uit de rechten waarover iedere persoon beschikt, alsmede de bevoegdheden die uitdrukkelijk bepaald zijn in deze wet of haar uitvoeringsbesluiten;

Het is de privaat onderzoeker verboden om handelingen te stellen die de in de Belgische Grondwet verankerde individuele rechten en vrijheden belemmeren.

*De privaat onderzoeker kiest, bij het stellen van mogelijke handelingen, het aanwenden van middelen en procedures en het uitoefenen van bevoegdheden, voor wat toereikend en ter zake dienend is **zonder dat dit overmatig is ten opzichte van de persoonlijke levenssfeer van de***

²⁴ Er moet voorafgaandelijk aan de installatie van het controlesysteem informatie worden gegeven aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis hiervan de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis hiervan de werknemers. Dit monitoringsysteem moet ook geëvalueerd te worden.

personen en zonder dat dit verder gaat dan het beoogde onderzoeksresultaat, overeengekomen met de opdrachtgever.”

55. In de WPO vinden we dus nogmaals de bevestiging van de beginselen van legaliteit, finaliteit en proportionaliteit (cf. tevens supra). De WPO bevat echter verder geen specifieke bepalingen met betrekking tot de controle van online communicatie.

- **Vertaalslag naar het ontwerpreglement**

56. Het ontwerpreglement voorziet in toepassing van de hierboven opgelijste wettelijke verplichtingen in 2 keuzemogelijkheden.

- *Ofwel* beschikt de onderneming inzake het controleren van de onlinecommunicatiemiddelen en het internetverkeer van haar werknemers reeds over een intern reglement, waarnaar rechtstreeks wordt verwezen (optie 1). Hierbij benadrukken wij nogmaals dat een implementatie van CAO nr. 81 vereist is indien de onderneming aan onderzoek in dergelijke zin wenst te doen voor werknemers (hoewel deze cao nog steeds niet toelaat om de inhoud van e-mails te bestuderen). *Ofwel* is er van een intern reglement geen sprake, en dan dient de binnen de onderneming gekozen werkwijze kort te worden beschreven – mits naleving van de regels van sociaal overleg. In dat geval kunnen verschillende keuzes gemaakt worden, waarvan de eenvoudigste deze is om alle communicatie als professioneel te benoemen, hetgeen als volgt in het ontwerpreglement kan worden opgenomen (optie 2):

„Onder voorbehoud van de toepasselijke wettelijke bepalingen, worden alle elektronische bestanden en bestanden die door werknemers in een professionele context worden aangemaakt of verwerkt alsook alle communicatie verzonden of ontvangen (oa e-mail, internettoegang, instant messaging, samenwerkingstoepassingen, enz.) verondersteld van professionele aard te zijn.

Alle informatie die via internet wordt verzonden of gedownload met behulp van de IT- en / telecommunicatiemiddelen die [] ter beschikking stelt van de werknemers, geniet bijgevolg hetzelfde vermoeden van professionaliteit. Als gevolg van de dit vermoeden van professionaliteit zijn al deze documenten, informatie en gegevens eigendom van de onderneming en kan zij dus toegang hebben tot deze bestanden, communicatiebestanden of informatie, behalve wanneer ze als privé wordt geïdentificeerd.

- *Ofwel* dient de onderneming de keuze te maken voor een beleid waarbij privématige berichten als dusdanig worden aangemerkt, bij gebrek waaraan er mag van worden uitgegaan dat ze een professioneel karakter hebben, hetgeen als volgt in het ontwerpreglement kan worden opgenomen (optie 2):

- **Wat betreft het privégebruik van elektronische communicatie**

Om interpretatieproblemen met betrekking tot de persoonlijke aard van elektronische communicatie te voorkomen, wordt werknemers gevraagd om de term “privé” te

specificeren, hetzij in de titel van het bestand of bestand, of om de e-mail als persoonlijk aan te duiden.

Wanneer een e-mail a priori niet als persoonlijk wordt beschouwd, maar tijdens het onderzoek blijkt dat de inhoud privématig is, zal deze e-mail door de onderzoeker niet worden aangewend in het onderzoek. Het gebruik van de e-mails, m.i.v. de e-mails die naar en vanuit het interne e-mailsysteem verzonden worden en alle overige elektronische onlinecommunicatiegegevens maken het voorwerp uit van een algemene, anonieme en globale interne registratie en verwerking. Zo kunnen o.m. het aantal en de frequentie van de per werkpost uitgaande en binnekomende e-mailberichten en de bezochte internetsites geregistreerd worden, zonder identificatie van de werknemer die ze verstuurt of ontvangt.

Wanneer er concrete indicaties zijn dat de werknemer professionele berichten aan controle onttrekt door ze in een privé-folder op te nemen, beschikt [1] om de e-mails waarover verdenking heerst handmatig en case by case, en met respect voor de beginselen van de privacy te controleren op hun professioneel karakter.

- **Wat betreft het privégebruik van het internet**

De internetverbindingen die [1] de werknemers ter beschikking stelt, mogen enkel worden gebruikt voor professionele doeleinden.

De werknemer kan wel gebruikmaken van die verbindingen voor persoonlijke doeleinden met inachtneming van de geldende wetgeving, de hierboven beschreven regels en op voorwaarde dat:

- a) dit gebruik redelijk en uitzonderlijk is;*
- b) dit gebruik niet nadelig is voor de arbeidsprestatie die de werknemer moet leveren, het goede verloop van de verrichtingen van de onderneming, haar belangen of reputatie en de beschikbaarheid of efficiëntie van het internet;*
- c) de duur van de internettoegang beperkt is;*
- d) dit gebruik niet bedoeld is om deel te nemen aan een nevenactiviteit of om ze te promoten*

Wat de procedure betreft kan in zowel optie 2 als 3 het volgende worden opgenomen:

- **Verloop van de controle**

*Indien het beroepsmatig karakter van de elektronische online-communicatiegegevens dan wel het internetgebruik **niet ter discussie staat**, kan de controle op deze professionele e-mails altijd rechtstreeks geïndividualiseerd worden. Dit is ook geldend voor de inhoud van chatberichten van professionele aard via instant messaging of web conference toepassingen;*

De controle van de persoonlijke e-mails en het gebruik van het internet kan direct worden geïndividualiseerd mits de volgende doelstellingen worden nagestreefd:

- ✓ ***Preventie van ongeoorloofde feiten, illegale of lasterlijke feiten, feiten in strijd met de goede zeden of feiten die de waardigheid van anderen kunnen aantasten;***
- ✓ ***Bescherming van de economische, commerciële en financiële belangen van de onderneming waaraan een vertrouwelijkheidsaspect is verbonden alsook het tegengaan van ermee in strijd zijnde praktijken;***
- ✓ ***Veiligheid en/of de goede technische werking van de netwerkcomputersystemen van de onderneming, met inbegrip van de controle op de kosten die ermee gepaard gaan en de fysieke bescherming van de installaties van de onderneming;***

De controle van de persoonlijke e-mails en het gebruik van internet met als doelstelling om het te goeder trouw naleven van de in de onderneming geldende beginselen en regels voor het gebruik van on-linetechnologieën na te gaan, kan slechts geïndividualiseerd worden na voorafgaandelijke inlichtingen over het bestaan van een onregelmatigheid en over het feit dat de elektronische online communicatiegegevens geïndividualiseerd zullen worden bij vaststelling van een nieuwe onregelmatigheid. Wanneer binnen [termijn] opnieuw een onregelmatigheid wordt vastgesteld en wanneer de werknemer bij toepassing van de procedure inzake individualisering verantwoordelijk wordt bevonden voor een onregelmatigheid bij het gebruik van de elektronische online communicatiegegevens, wordt de werknemer door [I] uitgenodigd voor een individueel gesprek. Dit gesprek heeft plaats vóór iedere beslissing of evaluatie die de werknemer individueel kan raken. De werknemer kan tijdens het gesprek zijn bezwaren met betrekking tot de voorgenomen beslissing of evaluatie uiteenzetten en het gebruik van de ter beschikking gestelde elektronische online communicatiegegevens verantwoorden.

57. Voor bovenstaande clausule werd de bewoording van onder meer de doelstelling(en) van de controle letterlijk uit de toepasselijke CAO 81 overgenomen.

58. Voor zoveel als nodig geven wij nog mee dat de *modus operandi* waarbij *a priori* een onderscheid wordt gemaakt tussen professionele en persoonlijke e-mails – ook lijkt te worden aanvaard door de Gegevensbeschermingsautoriteit, die hierover in haar aanbeveling 08/2012 stelt ²⁵ (eigen accentuering):

“Bij gemengd gebruik van het patronaal e-mailsysteem door de werknemer zullen dus wel specifieke maatregelen moeten worden genomen door de werkgever die ertoe strekken om bijvoorbeeld in het kader van de zoektocht naar professionele berichten (waarop de werkgever

²⁵ Aanbeveling nr. 08/2012 van 2 mei 2012, Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer, pg. 43.

evident recht heeft), de persoonlijke berichten van de betrokkene zoveel als mogelijk te ontzien en te beschermen.

Een dergelijke gemengde elektronische postbus kan dan ook niet in zijn geheel rechtstreeks consulteerbaar zijn voor de werkgever. **Er zal daarentegen een bijkomende procedure moeten afgesproken worden om de scheiding te maken tussen beide type berichten, bijvoorbeeld door de werknemer te vragen de verstuurde en ontvangen e-mails te classificeren, waarbij de patronale kennisname van het bestaan van als ‘privé’ geclassificeerde e-mails (laat staan de inhoud ervan) eigenlijk alleen maar zou kunnen na het volgen van de gefaseerde aanpak van en mits respect voor de individualiseringsregels van CAO nr. 81.**”

Bij de implementatie dient een keuze voor één van de 3 opties te worden gemaakt, en dient de andere optie met andere woorden te worden gewist.

59. Los van de keuze die wordt gemaakt om toegang te nemen tot e-mail- en/of internetverkeer, wijzen we erop dat de best practice erin bestaat dat bij de uitvoering van het eigenlijke onderzoek ook voor een zo beperkte mogelijke privacy-invasieve onderzoeksmethode wordt gekozen, bijvoorbeeld door te werken via key word searches.

3.2.2.4.2 Het doorzoeken van bestanden op de ter beschikking gestelde hardware apparatuur en/of overige informaticasystemen

- **Voorgestelde formulering in het ontwerpreglement;**

In het kader van een privaat onderzoek kan toegang worden genomen tot alle bestanden die zijn te vinden op door [] aan de werknemer ter beschikking gestelde hardware apparatuur, alsook op de server of andere informaticasystemen (met inbegrip van deze in een cloudomgeving) [SCHRAPPEN WAT NIET PAST]:

Optie 1: binnen de klijntlijnen van de hieromtrent bestaande interne regelgeving die kan worden geraadpleegd via (link).

Optie 2: op de hierna beschreven werkwijze.

- **Juridische basis**

60. Ook hier verwijzen we naar de reeds voornoemde aanbeveling van de Gegevens beschermingsautoriteit die – alhoewel ze handelt over e-mail en internetgebruik – hier parallel lijkt te kunnen worden geïnterpreteerd, waar deze bepaalt²⁶:

²⁶ Aanbeveling nr. 08/2012 van 2 mei 2012, Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer, pg. 43.

“Indien de werkgever in de ICT-policy heeft opgelegd dat het dubbel gebruik van zijn e-mailsysteem (professioneel en privaat) is verboden, dan mag de werknemer er in principe van uitgaan dat de e-mails een beroeps karakter hebben

Een eventuele rechtstreekse toegang tot dergelijke e-mails van een werknemer kan dan ook worden verantwoord, mits respect voor de grote basisprincipes uit de Privacywet, nl. een toegang enkel voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden; een toegang die bovendien toereikend, terzake dienend en niet overmatig is, uitgaande van die doeleinden en mits adequate informatie werd verstrekt over die toegang.

61. Ook in de rechtspraak wordt bevestigd dat de werkgever aan zijn werknemer mag vragen om bestanden van uitsluitend professionele aard te openen en af te drukken. Zelfs wanneer het gegevens betreft die betrekking hebben op een concurrerende activiteit maar die zonder aanduiding van een privé karakter zijn opgeslagen op de harde schijf van een computer van de werkgever, scheen alvast het Arbeidshof van Luik hieraan geen aanstoot te nemen²⁷.

In andere rechtspraak²⁸ werd dan weer gesteld dat een werkgever die zich toegang had verschaft tot informatie op de computers van twee werknemers hiertoe gerechtigd was ‘*omdat de werkgever zich geconfronteerd zag met een noodtoestand aangezien er een parallel concurrerend bedrijf was opgezet naar waar klanten werden afgeleid*’. De rechtbank concludeerde bovendien dat ‘*de controle niet plaats vond in het kader van de gewone gezagsuitoefening en met het oog op een normaal toezicht van werknemers, maar naar aanleiding van reeds vastgestelde fraude*’.

62. De rechtspraak bevestigde eveneens reeds meermaals dat CAO nr. 81 niet van toepassing is op de bestanden die de werknemer op de hem ter beschikking gestelde computer bewaart, net zomin als de wijze waarop de werknemer de hem ter beschikking gestelde software aanwendt²⁹.

Tot slot heeft het Europees Hof voor de Rechten van de Mens in het arrest Libert geoordeeld dat het doorzoeken van privébestanden van een werknemer op de werkcomputer geen schending uitmaakt van artikel 8 EVRM. De inmenging van het privéleven werd gerechtvaardigd geacht, o.m. omdat de werkgever een duidelijke bedrijfspolicy had op dit punt, maar ook omdat de werknemer zijn volledige harde schijf als “privé” had gemarkeerd. De werkgever mag volgens het Hof controlemechanismen opzetten om te verzekeren dat werknemers hun professionele taken op een adequate manier en met de gepaste snelheid uitvoeren³⁰.

63. Door zowel gebruik te maken van trefwoorden als door bestanden die als “privé” worden aangeduid uit te zuiveren, garandeert de onderneming tevens dat er geen overmatig onderzoek wordt gevoerd.

²⁷ Arbh. Luik, 17 november 2015,

²⁸ Arbrb. Gent, 1 september 2008, *Computerrecht* 2009, 215, noot D. DE BOT en *TGR* 2009, 275.

²⁹ Cf. Arbh. Gent, 27 juni 2016, *TPP* 2017, 23.

³⁰ EHRM 22 februari 2018, Libert t. Frankrijk, nr. 588/13.

- **Vertaalslag naar het ontwerpreglement**

64. Het ontwerpreglement voorziet in toepassing van de hierboven opgelijste wettelijke verplichtingen in 2 keuzemogelijkheden.

- *Ofwel* beschikt de onderneming inzake het doorzoeken van bestanden op de ter beschikking gestelde hardware apparatuur en/of de server reeds over een intern reglement, waarnaar rechtstreeks wordt verwezen **(optie 1)**.
- *Ofwel* is er van een intern reglement geen sprake, en dan dient de binnen de onderneming gekozen werkwijze kort te worden beschreven. Daarbij kan ervoor geopteerd worden om terug te vallen op een werkwijze waarbij in essentie een onderscheid gemaakt wordt tussen professionele en persoonlijke informatie, die als volgt in het ontwerpreglement kan worden opgenomen **(optie 2)**:

„[] heeft de bevoegdheid om in het kader van een onrechtmatig handelen in de zin van dit reglement kennis te nemen van informatie aanwezig in de informaticasystemen ter beschikking en/of toegankelijk voor de werknemer.

De privaat onderzoeker waakt er bij de uitvoering van zijn onderzoek over dat hij geen toegang neemt tot informatie die een privaat karakter heeft.“

In de praktijk zijn er verschillende mogelijkheden om de kennisname van private informatie te vermijden, gaande van het weren van alle informatie die als “*private/personal/privé, ...*” is aangeduid, tot het werken met gerichte trefwoorden en/of het hanteren van specifieke hiertoe gemaakte software.

65. Voor zoveel als nodig merken we nog op dat, zoals hoger reeds werd aangegeven, de werknemers van de onderneming over een gerechtvaardigde privacyverwachting beschikken met betrekking tot privématige bestanden die zij binnen de voorwaarden op de PC van de onderneming opslaan. Het implementeren van een werkwijze waarbij een onderscheid gemaakt wordt tussen professionele en privématige bestanden op de PC van de betrokkene, bijvoorbeeld middels eenvoudige communicatie of duidelijke visuals, kan hieraan tegemoet komen.

Door af te bakenen wat een professioneel karakter heeft kan de privaat onderzoeker er bij de doorzoeking van bestanden (andere dan elektronische communicatie) van uitgaan dat bestanden een louter professioneel karakter hebben en dus kunnen worden doorzocht, behalve wanneer ze uitdrukkelijk en conform het binnen de onderneming geldende reglement werden aangemerkt als privé.

3.2.2.4.3 [Het uitvoeren van onderzoek op andere gestructureerde data \(zoals het doorzoeken van de ter beschikking gestelde hardware apparatuur en/of overige informaticasystemene\)](#)

- **Voorgestelde formulering in het ontwerpreglement;**

In het kader van een privaat onderzoek kan tevens toegang worden genomen tot andere vormen van niet publiek toegankelijke gestructureerde data die binnen de organisatie kunnen worden aangetroffen, zoals maar niet beperkt tot boekhoudkundige data, overige applicaties, log bestanden, ... [SCHRAPPEN WAT NIET PAST]:

Optie 1: binnen de klijntijnen van de hieromtrent bestaande interne regelgeving die kan worden geraadpleegd via (link).

Optie 2: op de hierna beschreven werkwijze.

Deze derde categorie van data is, naast het controleren van onlinecommunicatiemiddelen en internetverkeer enerzijds en het doorzoeken van de ter beschikking gestelde hardware apparatuur en/of overige informaticasystemen anderzijds, een restcategorie die tot doel heeft om duidelijk te maken dat ook alle andere data binnen de organisatie dan deze uit de voornoemde categoriën eveneens wordt geregeld door het reglement.

We denken dan ondermeer aan bijvoorbeeld gestructureerde data in de boekhouding, ERP, overige applicaties, log bestanden,

3.2.2.5 Het afnemen van een interview

- **Voorgestelde formulering in het ontwerpreglement;**

In het kader van een privaat onderzoek, kunnen werknemers worden onderworpen aan een 'interview' op basis van de middels dit reglement door de werknemer verstrekte toestemming. Daarbij worden aan de geïnterviewde in ieder geval de hiernavolgende waarborgen verleend:

- De bevroegde persoon moet aan de private onderzoeker zijn toestemming hebben verleend;
- De privaat onderzoeker zich onthoudt van elke vraag, suggestie, dreiging of andere handeling waardoor de bevroegde persoon de indruk kan krijgen dat hij zijn antwoorden niet in volledige vrijheid kan formuleren;
- De privaat onderzoeker deelt, voorafgaand aan het interview, aan de bevroegde mee;
- ✓ *Welke de reden is waarom hij tot een interview wordt verzocht, het doel waarvoor zijn verklaringen kunnen worden gebruikt en op verzoek van welke opdrachtgever;*
- ✓ *Dat hij **niet verplicht** is op de vragen te antwoorden;*
- ✓ *Dat hij het recht heeft **het verslag na te lezen en te verbeteren**;*
- ✓ *Dat hij een **afschrift** kan verkrijgen van het verslag van het interview;*
- ✓ *Dat hij **niet verplicht** is het verslag te ondertekenen;*
- ✓ *Dat hij, indien hij dit wenst, tijdens het interview kan worden **bijgestaan door een persoon van zijn keuze**;*

✓ *Dat hij op ieder moment een **eind** kan stellen aan het interview.*

Indien de beelden en/of de klank van het interview worden opgenomen, stelt de privaat onderzoeker de bevroagde hiervan uitdrukkelijk in kennis en verkrijgt hij hiervoor voorafgaandelijk toestemming; bovendien deelt hij hem mee dat hij recht heeft op een kosteloze kopie van de opname.

Elk interview dat door een privaat onderzoeker wordt georganiseerd, maakt het voorwerp uit van een schriftelijk verslag. Dit verslag bevat, naast de correcte weergave van datgene wat tussen de privaat onderzoeker en de bevroagde persoon is gezegd, ook de wettelijk verplichte vermeldingen cf. art. 85 WPO.

- **Juridische basis en vertaalslag naar het ontwerpreglement**

66. Daar de juridische basis zich betreffende het interview centreert in de WPO – en de vertaalslag naar het reglement dus gemakkelijk kan worden gemaakt – worden beide onderdelen gemakshalve tegelijk behandeld.

67. Het interviewen van personen onder de nieuwe WPO wordt op vandaag wél uitdrukkelijk (en omstandig) wettelijk geregeld, en dit in de artikelen 83 tot en met 85 WPO. Hieronder worden de voornaamste wettelijke verplichtingen toegelicht, met daarbij telkens de vertaalslag naar de te nemen maatregelen in de praktijk (los van het in te voeren reglement in toepassing van artikel 65 WPO).

- *De verplichte voorafgaandelijke toestemming van de ondervraagde (art. 83, 1° WPO);*

68. De WPO stelt in art. 83, 1° uitdrukkelijk dat een interview enkel kan plaatsvinden indien de bevroagde persoon daartoe aan de privaat onderzoeker zijn toestemming heeft verleend. Deze toestemming dient conform art. 56 WPO schriftelijk te zijn, en bovendien te voldoen aan de voorwaarde dat degene die toestemming verleent in kennis moet gesteld zijn van zowel het doeleinde van de opsporingsopdracht als van de hoedanigheid van de persoon aan wie hij de toestemming verleent.

Gelet op enerzijds de uitdrukkelijke vermelding dat de (schriftelijke) toestemming dient te worden verleend ‘aan de private onderzoeker’ en anderzijds het feit dat enkel in een uitzondering op de toestemmingsvoorwaarde wordt voorzien in het specifieke geval gerelateerd aan art. 74 van de wet betreffende de verzekeringen, menen wij dat **niet** zal kunnen worden volstaan met een algemene toestemming, te meer aangezien het reglement in de zin van art. 65 WPO is opgesteld in relatie werkgever – werknemer, en niet in relatie privaat onderzoeker – betrokken werknemer.

Het zal met andere woorden noodzakelijk zijn om te voorzien in een apart document waarin de ondervraagde (met eender welke hoedanigheid) voorafgaandelijk aan een interview aan de privaat onderzoeker schriftelijk de toestemming verleent om te worden geïnterviewd en uitdrukkelijk erkent dat hij zich bewust is van de rechten waarover hij als geïnterviewde beschikt op basis van de WPO, zijnde:

- ✓ *De privaat onderzoeker dient zich te onthouden van elke vraag, suggestie, dreiging of andere handeling waardoor de bevroegde persoon de indruk kan krijgen dat hij zijn antwoorden niet in volledige vrijheid kan formuleren (art. 83, 2° WPO);*

- ✓ *De privaat onderzoeker dient voorafgaandelijk mee te delen welke de reden is waarom de werknemer tot een interview wordt verzocht, het doel waarvoor zijn verklaringen kunnen worden gebruikt en op verzoek van welke opdrachtgever (art. 83, 3°, a) WPO);*

- ✓ *De privaat onderzoeker dient de geïnterviewde werknemer voorafgaandelijk mee te delen dat deze niet verplicht is op de vragen te antwoorden (art. 83, 3°, b) WPO);*

- ✓ *Verplicht voorafgaandelijk meedelen recht op nalezen en verbeteren van het verslag (art. 83, 3°, c) WPO) en een afschrift kan krijgen van het verslag (art. 83, 3°, d) WPO);*

- ✓ *Verplicht voorafgaandelijk meedelen dat de bevroegde niet verplicht is het verslag te ondertekenen (art. 83, 3°, e) WPO);*

- ✓ *Verplicht voorafgaandelijk meedelen dat de bevroegde, indien hij dit wenst, tijdens het interview kan worden bijgestaan door een persoon van zijn keuze (art. 83, 3°, f) WPO);*

- ✓ *Verplicht voorafgaandelijk meedelen dat de bevroegde op ieder moment een eind kan stellen aan het interview (art. 83, 3°, g) WPO);*

- ✓ *Modaliteiten van opname van beeld en/of klank (art. 84 WPO);*

- ✓ *Modaliteiten van het schriftelijk verslag (art. 85 WPO);*

69. Naast de hierboven aanbevolen vermeldingen, bevat artikel 85 WPO een aantal wettelijk verplichte vermeldingen die het schriftelijk verslag in kwestie moet bevatten, zijnde;

1° de naam en het adres van de bevroagde, deze van de onderneming of de interne dienst en de namen van de privaat onderzoeker en van alle andere personen die aanwezig waren bij het interview;

2° de datum, het beginuur en het einduur van het interview;

3° een beschrijving waaruit kan worden opgemaakt dat aan de voorwaarden bedoeld in de artikelen 83 en 84 is voldaan;

4° de handtekening van de privaat onderzoeker en, indien hij ermee instemt, deze van de bevroagde persoon.

Een interview met een minderjarige persoon kan slechts plaatsvinden indien de bevroagde persoon twaalf jaar oud is of ouder, mits het schriftelijk akkoord van de persoon die het ouderlijk gezag over de minderjarige uitoefent, wordt verkregen, en het interview plaatsvindt in aanwezigheid van deze persoon.”

70. Vanuit het oogpunt van zowel volledigheid als coherentie, lijkt het ons aangewezen dat voortaan de verplichtingen uit art. 85 WPO letterlijk worden opgenomen, naast de hierboven reeds opgesomde aanbevolen bepalingen.

3.2.2.6 Het gebruik van camerabeelden

- **Voorgestelde formulering in het ontwerpreglement;**

In het kader van een privaat onderzoek kan gebruik worden gemaakt van beeldmateriaal doch dit slechts voor zover dit materiaal werd verkregen in lijn met de vigerende regelgeving (waaronder de Wet van 21 maart 2007 tot regeling van de plaatsing en het gebruik van bewakingscamera's en (voor werknemers) CAO nr. 68).

- **Juridische basis**

- **CAO nr. 68**

71. De CAO nr. 68 heeft tot doel “de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers in de onderneming en de bescherming van hun waardigheid en de vrijwaring van het fundamenteel recht hierop te waarborgen door, rekening houdend met de behoeften van een goede werking van de onderneming, de doeleinden en voorwaarden te bepalen waaronder camerabewaking **op de arbeidsplaats** met of zonder bewaring van beelden kan ingevoerd worden”³¹.

Meer in het bijzonder heeft CAO nr. 68 de verdienste dat ze, voor wat betreft de camerabewaking op de werkplaats, de hoger reeds beschreven principes van de finaliteit, proportionaliteit en transparantie concreetiseert.

Zo bepaalt CAO nr. 68 in artikel 4 dat camerabewaking op de arbeidsplaats enkel is toegelaten voor het nastreven van één van de specifiek omschreven doeleinden, te weten:

- (1) de veiligheid en gezondheid;
- (2) de bescherming van de goederen van de onderneming;
- (3) de controle van het productieproces;
- (4) de controle van de arbeid van de werknemer conform art. 9 §2.

72. Daarnaast bepaalt CAO nr. 68 in artikel 8 dat er in principe geen inmenging mag zijn in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. De CAO vervolgt echter dat, indien toch een inmenging plaatsvindt, deze tot een minimum beperkt moet blijven. Buitensporig cameragebruik moet te allen tijde worden vermeden.

73. Tenslotte bepaalt artikel 9 van CAO nr. 68 dat de werkgever voorafgaandelijk de sociale overlegorganen³² moet inlichten, en bij het eigenlijke opstarten tevens de betrokken werknemers moet informeren.

³¹ Art. 1 CAO nr. 68.

³² De ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis daarvan de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis daarvan de werknemers. Indien de (vervolg voetnoot)

Ook hier echter merken we op dat de *privaat onderzoeker* op basis van CAO nr. 68 niet over de mogelijkheid beschikt om kennis te nemen en gebruik te maken van camerabeelden voor een onderzoek dat gericht is op andere schade (zoals financiële en morele schade, cf. supra) dan deze die hierboven werden opgesomd.

Zo bepaalt art. 7 van de CAO nr. 68 zelfs uitdrukkelijk dat de camerabewaking niet mag worden aangewend op een wijze die onverenigbaar is met het uitdrukkelijk omschreven doeleinde (cf. supra), alsook dat de camerabewaking, uitgaande van dit doeleinde, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig mag zijn.

CAO nr. 68 zorgt in dat kader wel voor een pragmatische oplossing door in art. 13 §1 te voorzien dat wanneer de verkregen beelden gebruikt worden voor andere doeleinden dan deze waarvoor de camerabewaking is ingevoerd, de werkgever ervoor moet zorgen dat dit gebruik verenigbaar is met het oorspronkelijke doeleinde en dat alle maatregelen genomen worden om interpretatiefouten te vermijden.

Op basis van de CAO nr. 68 kan dus verdedigd worden dat de *privaat onderzoeker* gebruik maakt van beelden ten behoeve van *privaat onderzoek*, zelfs wanneer dit doeleinde niet hetgeen is waarvoor de beelden werden geregistreerd, zolang er – conform art. 13 §1 CAO nr. 68 – geen ‘interpretatiefouten’ uit kunnen voortvloeien. Wij nemen aan dat aan dit vereiste in de praktijk vaak zal voldaan zijn, zodat wij concluderen dat het gebruik mogelijk is zolang is voldaan aan de vereisten van art. 7 CAO nr. 68 (cf. supra), die overeenkomen met de vereisten zoals gesteld door de AVG (cf. supra) en sedert kort ook aan art. 80 WPO.

Het strekt in ieder geval tot aanbeveling om in het **onderzoeksrapport** te documenteren (1) dat de gebruikte camerabeelden afkomstig zijn van een conform CAO nr. 68 geplaatste camera, en (2) dat het doeleinde waarvoor de beelden worden gebruikt verenigbaar is met de doeleinden op basis waarvan de plaatsing van de camera werd beslist. Het arbeidsreglement zal ook uitdrukkelijk moeten bepalen dat het toezichthoudende personeel het recht heeft om in overeenstemming met de bepalingen van CAO nr. 68 inzage te hebben in de camerabeelden.

- **De Camerawet**

74. Op 21 maart 2007 werd de Wet tot regeling van de plaatsing en het gebruik van bewakingscamera's (hierna ‘Camerawet’)³³ gestemd in het Parlement. Deze wet werd op 25 mei 2018 grondig gewijzigd op verschillende onderdelen.

Het doel van de wetgever bestond erin om met de totstandkoming van deze wet een evenwicht te creëren tussen enerzijds de veiligheid en belangen zoals het recht op eigendom en anderzijds het recht

camerawaking implicaties kan hebben voor de persoonlijke levenssfeer of als de werknemers zelf gecontroleerd worden in het productieproces of in hun arbeid is de rol van de sociale overlegorganen verregaander. Het camerasysteem moet bovendien ook regelmatig geëvalueerd worden.

³³ B.S. 31 mei 2007, Wet dd. 21 maart 2007 tot regeling van de plaatsing en het gebruik van bewakingscamera's.

op privacy. Deze wet vormt dus een toegelaten afwijking op het door art. 8 EVRM en art. 22 GGW gewaarborgde privacyrecht.

De voorwaarden waaronder de plaatsing en het gebruik van camera's **buiten de werkplaats** wordt toegestaan, verschilt naargelang de aard van de plaats, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen:

- (1) de niet besloten plaatsen: dit zijn plaatsen die vrij toegankelijk zijn voor het publiek, zoals straten, pleinen, parken en andere delen van het openbaar domein;
- (2) de voor het publiek toegankelijke besloten plaatsen: dit zijn besloten plaatsen die bestemd zijn voor het gebruik door het publiek, zoals winkels, bioscopen, maar ook bezoekersparking van een onderneming, loketzalen van banken³⁴ enz.;
- (3) de voor het publiek niet toegankelijke besloten plaatsen: dit zijn besloten plaatsen zoals bv. woningen, boerderijen, maar ook bedrijven die uitsluitend bestemd zijn voor het gebruik door de gewoonlijke gebruikers en dus niet voor het grote publiek³⁵ zoals bijvoorbeeld kantoorgebouwen³⁶ of magazijnen waar geen diensten worden aangeboden aan het publiek.

75. Artikel 3, 2° van de Camerawet bepaalt echter dat de wet niet van toepassing is op 'bewakingscamera's op de werkplaats met het oog op de veiligheid en de gezondheid, de bescherming van de goederen van de onderneming, de controle van het productieproces en de controle van de arbeid van de werknemer'.

Eén en ander betekent dat, voor wat betreft het gebruik ten opzichte van werknemers van de onderneming in kwestie, enkel rekening dient te worden gehouden met de bepalingen van CAO nr. 68.

Desalniettemin zijn de bepalingen van de Camerawet wel relevant, daar deze van toepassing zijn op alle personen die niet onder het toepassingsgebied van CAO nr. 68 vallen, zoals onder meer zelfstandigen maar tevens alle derden (van cliënten tot leveranciers) wanneer deze het voorwerp uitmaken van cameracontrole in de bedrijfsruimten van de onderneming. Wanneer zowel werknemers als niet-werknemers worden gefilmd worden zowel de bepalingen van CAO nr. 68 als van de Camerawet toegepast.

De mogelijkheid dat de opstelling van 1 camera onder verschillende regelgevingen valt, werd in 2018 ook letterlijk in de wet opgenomen onder het nieuwe art. 3/1 dat bepaalt:

³⁴ S. DE SCHRIJVER, Belgische wet op het gebruik van bewakingscamera's streeft evenwicht na tussen veiligheid en privacy, *Computerrecht* 2007, 142.

³⁵ J. DUJARDIN, Plaatsing en het gebruik van bewakingscamera's, *TvW* 2007, 284.

³⁶ S. DE SCHRIJVER, *l.c.*, 142.

“In geval van plaatsing en gebruik van bewakingscamera’s voor meerdere doeleinden, waaronder één van deze bedoeld in het artikel 3, eerste lid, door eenzelfde verwerkingsverantwoordelijke, zijn de verschillende wetgevingen tegelijkertijd van toepassing. In geval van conflict tussen sommige van hun bepalingen, worden de regels van deze wet toegepast.”

76. Zoals hoger weergegeven maakt de wetgever een onderscheid tussen drie categorieën van camerabewaking. In het kader van dit advies gaan we ervan uit dat de ondernemingen in kwestie geen beelden op openbaar domein maakt (de eerste categorie), zodat we enkel de tweede (relevant voor beelden die worden gemaakt in voor het publiek toegankelijke plaatsen binnen de onderneming) en de derde categorie (relevant voor niet voor het publiek toegankelijke plaatsen) beschrijven.

77. Het opnemen van beelden is conform de Camerawet enkel toegestaan teneinde bewijzen van een misdrijf, schade of overlast te verzamelen, dan wel een dader, verstoorder van de openbare orde, een getuige of slachtoffer te identificeren. Bovendien bepaalt de Camerawet uitdrukkelijk dat de beelden niet langer dan 1 maand mogen worden bewaard³⁷, indien ze geen bijdrage kunnen leveren tot het bewijzen van een misdrijf, van schade of van overlast of tot het identificeren van een dader, een verstoorder van de openbare orde, een getuige of een slachtoffer.

78. Tenslotte bepaalt art. 8 van de Camerawet dat *“elk heimelijk gebruik van bewakingscamera’s verboden is”*, waar – alsnog art. 8 Camerawet – onder heimelijk gebruik dient te worden begrepen *“elk gebruik van bewakingscamera’s zonder voorafgaande toestemming van de gefilmde persoon. Het betreden van een plaats waar een pictogram aangeeft dat er camerabewaking plaatsvindt, geldt als voorafgaande toestemming”*.

- **Wet privaat onderzoek**

79. Wij stelden hierboven dat art. 7 van de CAO nr. 68 uitdrukkelijk bepaalt dat de camerabewaking niet mag worden aangewend op een wijze die onverenigbaar is met het uitdrukkelijk omschreven doeleinde (cf. supra), alsook dat de camerabewaking, uitgaande van dit doeleinde, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig mag zijn. Deze begrippen keren ook terug in de AVG (cf. supra).

Deze werkwijze werd recent nogmaals vormgegeven in het nieuwe **artikel 80 WPO**, dat stelt:

“De privaat onderzoeker kan geen andere handelingen stellen dan deze die voortvloeien uit de rechten waarover iedere persoon beschikt, alsmede de bevoegdheden die uitdrukkelijk bepaald zijn in deze wet of haar uitvoeringsbesluiten;

Het is de privaat onderzoeker verboden om handelingen te stellen die de in de Belgische Grondwet verankerde individuele rechten en vrijheden belemmeren.

De privaat onderzoeker kiest, bij het stellen van mogelijke handelingen, het aanwenden van middelen en procedures en het uitoefenen van bevoegdheden, voor wat toereikend en ter zake

³⁷ Art. 6 § 3 en art. 7 § 4 Camerawet.

*dienend is **zonder dat dit overmatig is ten opzichte van de persoonlijke levenssfeer van de personen en zonder dat dit verder gaat dan het beoogde onderzoeksresultaat, overeengekomen met de opdrachtgever.***

80. Het gebruik van **geheime camerabeelden**³⁸ door de werkgever is **niet** toegestaan, zoals dit ook voorheen het geval was. Art. 65 WPO impliceert dat de werknemers ervan op de hoogte moeten zijn dat activiteiten van private opsporing kunnen worden uitgevoerd op de werkvloer.

Bovendien **luit artikel 96 WPO** als volgt:

*“Het is de **privaat onderzoeker** verboden informatie of overtuigingsstukken in zijn **private opsporing** te gebruiken of op een andere wijze te verwerken:*

*1° die **hijzelf** of door een **misdrijf** of op een **onrechtmatige wijze** heeft verkregen;*

*2° waarvan hij **wist** of **redelijkerwijze behoorde te weten** dat ze door een **misdrijf** op een **onrechtmatige wijze** zijn verkregen;*

Het is de **privaat onderzoeker** verboden andere personen ertoe aan te zetten informatie of bewijsstukken op een **onrechtmatige wijze** te verkrijgen.

Let op: aangezien dit artikel op straffe van nietigheid is voorgeschreven, brengt dit met zich dat inbreuken op de camerawet niet kunnen worden gehanteerd, ook niet op basis van de Antigoonwetgeving en -rechtspraak.

- **Vertaalslag naar ontwerpreglement**

81. In het reglement wordt in algemene termen verwezen naar de ter zake geldende wetgeving. Wil de **privaat onderzoeker** in een onderzoek naar een werknemer gebruik maken van beelden van reeds aanwezige camera's, dan zal deze moeten nagaan voor welke doelstellingen de camera in toepassing van CAO nr. 68 werd geplaatst, alsook welke eventuele bijzondere privacy-maatregelen werden getroffen.

Wanneer de **privaat onderzoeker** specifiek voor zijn onderzoek een camera wenst te installeren, zal hij de procedure zoals voorzien in CAO nr. 68 moeten naleven.

82. Wanneer de camera tevens andere plaatsen dan de werkplaats/andere personen dan werknemers controleert zal tevens moeten worden voldaan aan de voorwaarden zoals gesteld door de Camerawet dd. 21 maart 2007

³⁸ Geheime camera's dienen onderscheiden te worden van verborgen camera's (camera's waarvan werknemers zijn geïnformeerd maar waarvan exacte locatie verborgen is). Het gebruik van verborgen camera's, voldoet o.i. aan de wettelijke vereisten en is met andere woorden dus wel toegestaan.

Het gebruik van een heimelijk geplaatste camera is op basis van de WPO niet langer toegelaten; de werkgever zal immers niet gerechtigd zijn om gebruik te maken van camerabeelden als de werknemers hiervan niet uitdrukkelijk en voorafgaandelijk op de hoogte werden gesteld.

3.2.2.7 Observatie

- **Voorgestelde formulering in het ontwerpreglement;**

In het kader van een privaat onderzoek kan enkel gebruik worden gemaakt van observatie voor zover dit gebeurt binnen het strikt wettelijk kader dat hiertoe werd bepaald in de WPO, zijnde:

- Observatie is verboden in de woning, op private plaatsen zoals gedefinieerd in het Wetboek van strafvordering of op plaatsen waar personen de gerechtvaardigde verwachting hebben dat hun persoonlijke levenssfeer er beschermd is of die vanwege hun aard informatie kunnen opleveren in het kader van de verboden onderzoeksdomeinen (tenzij dit toegelaten is volgens de WPO);
- De privaat onderzoeker kan bij observatie gezichtsversterkende middelen aanwenden met inachtneming van de regelgeving verbonden aan het gebruik van deze middelen;
- De privaat onderzoeker stelt van elke observatie een schriftelijk verslag op;
- De observatie van een en dezelfde persoon is gedurende één en dezelfde opdracht of opéénvolgende opdrachten voor dezelfde opdrachtgever en hetzelfde doeleinde beperkt tot een duur van minder dan vier opeenvolgende (96 uur) of niet-opeenvolgende dagen, verdeeld over één maand;

- Het gebruik van tracking-apparatuur is verboden behoudens toestemming van de onderzochte persoon, wat hij/zij geeft middels dit reglement, en voor zover het gebruik daarvan niet is voorbehouden aan politiediensten, gerechtelijke overheden etc.

- **Juridische basis en vertaalslag naar het ontwerpreglement**

Daar de juridische basis zich betreffende de observatie centreert in de WPO – en de vertaalslag naar het reglement dus gemakkelijk kan worden gemaakt – worden beide onderdelen gemakshalve tegelijk behandeld.

83. Het observeren van personen wordt op vandaag uitdrukkelijk (en omstandig) wettelijk geregeld, en dit in de artikelen 87 tot en met 92 WPO. Hieronder worden de voornaamste wettelijke verplichtingen opgesomd:

- *Observatie is verboden op private plaatsen of op plaatsen die vanwege hun aard informatie kunnen opleveren in het kader van de verboden onderzoeksdomeinen (art. 87, 1° en 2° WPO);*

In de Memorie van Toelichting lezen we dat het onmogelijk is een precieze omschrijving of limitatieve opsomming te geven van zogenaamde ‘private plaatsen’. Mits een aankondiging van de mogelijke observatie aan de werknemers, lijkt de werkvloer hier niet onder te vallen (evident mits uitzondering van toiletruimtes, kleedhokjes,...).

- ***De privaet onderzoeker kan bij observatie gezichtsversterkende middelen aanwenden met inachtneming van de regelgeving verbonden aan het gebruik van deze middelen (art. 88 WPO);***

De privaet onderzoeker dient uiteraard de eventuele regelgeving betreffende het gebruik van dergelijke middelen na te leven. Met gezichtsversterkende hulpmiddelen wordt bedoeld bvb. een verrekijker, een telelens en een nachtkijker.

- ***De privaet onderzoeker stelt van elke observatie een schriftelijk verslag op (art. 89 WPO);***

Artikel 89 WPO een aantal wettelijk verplichte vermeldingen die het schriftelijk verslag in kwestie moet bevatten, zijnde;

1° de datum en het begin- en einduur van de observatie;

2° de gehanteerde observatiemiddelen;

3° de plaats of de plaatsen van observatie;

4° het doel van de observatie en de observatieresultaten;

84. Vanuit het oogpunt van zowel volledigheid als coherentie (zie ook interview), lijkt het ons aangewezen dat voortaan de verplichtingen uit art. 89 WPO letterlijk worden opgenomen, naast de hierboven reeds opgesomde aanbevolen bepalingen. Het observatieverslag dient nadien uiteraard te worden opgenomen in het onderzoeksdossier.

- ***De maximale duur van de observatie (art. 90 WPO);***

De observatie van een en dezelfde persoon is gedurende één en dezelfde opdracht of opéénvolgende opdrachten voor dezelfde opdrachtgever en hetzelfde doeleinde beperkt tot een duur van minder dan vier opeenvolgende (96 uur) of niet-opéénvolgende dagen, verdeeld over één maand.

- ***Het gebruik van tracking-apparatuur is verboden behoudens toestemming van de onderzochte persoon en voor zover het gebruik daarvan niet is voorbehouden aan politiediensten, gerechtelijke overheden etc. (art. 91 WPO);***

Het is de privaet onderzoeker niet toegelaten om tracking-apparatuur te gebruiken. Gelet op het feit dat dergelijke plaatsbepalingsapparatuur aantrekkelijk is voor privaet onderzoekers (en ook daadwerkelijk gebruikt wordt), werd het middels de WPO uitdrukkelijk verboden bij afwezigheid van toestemming van de betrokkene. Hoe dan ook is het inzetten ervan verboden indien het gebruik voorbehouden is aan politiediensten, gerechtelijke overheden etc..

3.2.2.8 Bijzondere onderzoekstechnieken

- **Voorgestelde formulering in het ontwerpreglement;**

In het kader van een privaat onderzoek kan op basis van de middels dit reglement door de werknemer verstrekte toestemming gebruik worden gemaakt van onderzoekstechnieken zoals het detecteren, preleveren, bewaren en analyseren van sporen, met uitsluiting van verwerking van biometrische en genetische gegevens of andere persoonsgegevens die op basis van de WPO als verboden onderzoeks domein worden omschreven en op voorwaarde dat de betrokken persoon hiertoe voorafgaandelijk zijn of haar toestemming heeft verleend.

- **Juridische basis en vertaalslag naar het ontwerpreglement**

Daar de juridische basis zich betreffende de bijzondere onderzoekstechnieken centreert in de WPO – en de vertaalslag naar het reglement dus gemakkelijk kan worden gemaakt – worden beide onderdelen gemakshalve tegelijk behandeld.

Technische onderzoekstechnieken die worden geïllustreerd zijn het detecteren, preleveren, bewaren en analyseren van sporen, die zich bijvoorbeeld bevinden op de plaats van een incident, een wagen of een plaats van de brand.

Deze technieken worden bijvoorbeeld vaak toegepast door privaat onderzoekers die in opdracht van verzekeringsmaatschappijen onderzoeken verrichten. Waar de WPO het aanvaardbaar acht dat privaat onderzoekers deze technieken toepassen op goederen, is het omwille van privacygevoeligheid wettelijk vereist dat de betrokken personen bij een dergelijk onderzoek zijn/haar uitdrukkelijke toestemming verleent.

Door in het reglement te voorzien dat voornoemde bijzondere onderzoekstechnieken toegelaten zijn, verleent de werknemer zijn toestemming en kan deze onderzoekshandeling worden gesteld.

3.2.2.9 Confrontatie en reconstructie

- **Voorgestelde formulering in het ontwerpreglement;**

In het kader van een privaat onderzoek kan op basis van de middels dit reglement door de werknemer verstrekte toestemming een confrontatie en/of reconstructie worden georganiseerd onder de volgende voorwaarden:

De privaat onderzoeker onthoudt zich van elke vraag, suggestie, dreiging of andere handeling waardoor de betrokken persoon de indruk kan krijgen dat hij zijn antwoorden niet in volledige vrijheid kan formuleren;

De privaat onderzoeker, voorafgaande aan de confrontatie of reconstructie, de betrokkenen heeft meegedeeld:

- ✓ Welke de **reden** is waarom hij tot een confrontatie of reconstructie wordt verzocht, het doel waarvoor zijn verklaringen kunnen worden gebruikt en op verzoek van welke opdrachtgever;
- ✓ Dat hij **niet verplicht** is op de vragen te antwoorden;
- ✓ Dat hij het recht heeft **het verslag na te lezen en te verbeteren**;
- ✓ Dat hij een **afschrift** kan verkrijgen van het verslag van de confrontatie of de reconstructie;
- ✓ Dat hij **niet verplicht** is het verslag te ondertekenen;
- ✓ Dat hij, indien hij dit wenst, tijdens de confrontatie of reconstructie kan worden **bijgestaan door een persoon van zijn keuze**;
- ✓ Dat hij op ieder moment een **eind** kan stellen aan de confrontatie of reconstructie.

- **Juridische basis en vertaalslag naar het ontwerpreglement**

Daar de juridische basis zich betreffende de confrontatie en de reconstructie centreert in de WPO – en de vertaalslag naar het reglement dus gemakkelijk kan worden gemaakt – worden beide onderdelen gemakshalve tegelijk behandeld.

85. Het organiseren van een confrontatie of een reconstructie van feiten wordt geregeld door artikel 94 WPO. Dat artikel stelt dat een privaatsonderzoeker een confrontatie of reconstructie van de feiten kan organiseren indien **tegelijk** wordt voldaan aan alle onderstaande voorwaarden:

1° De aanwezige betrokken persoon heeft voorafgaandelijk aan de confrontatie of de reconstructie zijn toestemming verleend;

2° De privaatsonderzoeker moet zich onthouden van elke vraag, suggestie, dreiging of andere handeling waardoor de betrokken persoon de indruk kan krijgen dat hij zijn antwoorden niet in volledige vrijheid kan formuleren;

3° de privaatsonderzoeker heeft onderstaande informatie voorafgaand aan de confrontatie of reconstructie aan de betrokkene meegedeeld;

- ✓ Welke de reden is waarom hij tot een confrontatie of reconstructie wordt verzocht, het doel waarvoor zijn verklaringen kunnen worden gebruikt en op verzoek van welke opdrachtgever;*
- ✓ Dat hij niet verplicht is op de vragen te antwoorden;*
- ✓ Dat hij het recht heeft het verslag na te lezen en te verbeteren;*
- ✓ Dat hij een afschrift kan verkrijgen van het verslag van de confrontatie of de reconstructie;*
- ✓ Dat hij niet verplicht is het verslag te ondertekenen;*
- ✓ Dat hij, indien hij dit wenst, tijdens de confrontatie of reconstructie kan worden bijgestaan door een persoon van zijn keuze;*
- ✓ Dat hij op ieder moment een eind kan stellen aan de confrontatie of reconstructie.*

Vanuit het oogpunt van zowel volledigheid als coherentie (zie ook interview), lijkt het ons aangewezen dat voortaan de verplichtingen uit art. 94 WPO letterlijk worden opgenomen. Het bedoelde verslag dient nadien uiteraard te worden opgenomen in het onderzoeksdossier.

4. Naleven van de verplichtingen uit de WPO

- **Juridische basis**

86. Tot slot voorziet de WPO een hele rits bijkomende (administratieve) verplichtingen in hoofde van de private onderzoekers, die op zich buiten de scope van deze handleiding vallen maar onder de laatste titel in het ontwerpreglement worden opgesomd, teneinde aan de verplichtingen van artikel 65 WPO te voldoen.


In het licht van artikel 65 WPO volstaat volgens ons een meer algemene opsomming van de volgende belangrijke verplichtingen uit de WPO:

- ✓ Laten ondertekenen van een schriftelijk onderzoeksopdrachtdocument dan wel het bijhouden van een opdrachtenregister (artikel 66-67 WPO) ;
- ✓ Het aanleggen van een onderzoeksdossier (artikel 98-100 WPO);
- ✓ Het opstellen van een schriftelijk onderzoeksrapport: uiterlijk 1 maand na de laatste onderzoeksverrichting (artikel 68 WPO);
- ✓ Bewaring inlichtingen na overmaken eindrapport (artikel 73 WPO);
- ✓ De onderneming dient uiterlijk 30 dagen nadat haar het eindrapport werd overgemaakt, aan de interne of externe opdrachthouder bekend te maken of zij al dan niet voornemens is gevolg te geven aan de informatie die haar in het kader van het eindrapport en de daarin verwerkte persoonsgegevens werd overgemaakt. Indien hieraan geen gevolg wordt gegeven, dienen de onderzoeksrapporten te worden vernietigd (artikel 77 WPO);
- ✓ Van zodra de opdrachthouder mededeelt dat ze gevolg geeft aan het eindrapport of de daarin verwerkte persoonsgegevens, de betrokkenen en elke andere identificeerbare

persoon over wie in de eindonderzoeksrapporten persoonsgegevens zijn verwerkt onverwijld en schriftelijk in kennis stelt van de volgende informatie (artikel 78 WPO):

- De identiteit en de contactgegevens van de verwerkingsverantwoordelijke of van zijn vertegenwoordiger;
- De aard en het doel van de verwerking van hun persoonsgegevens;
- De begin- en einddatum van de private opsporing;
- Het bestaan van het recht tot kosteloze inzage en aanvulling, verbetering of verwijdering van onjuiste persoonsgegevens die hen betreffen en de andere regels waaronder dit recht in concreto bij de opdrachthouder kan worden uitgeoefend.

Bij voorkeur wordt de betrokkene en elke andere identificeerbare persoon geïnformeerd naar aanleiding van het interview tussen de opdrachthouder en de betrokkene/identificeerbare persoon. De opdrachtgever mag de informatie maar gebruiken zolang de identificeerbare personen over wie persoonsgegevens zijn verwerkt in de eindonderzoeksrapporten gebruiken zolang ze hun rechten (hierboven opgesomd onder de laatste bullet) niet hebben kunnen uitoefenen.

- ✓ De informatie opgenomen in het onderzoeksrapport kan enkel en alleen aan derden worden bekendgemaakt voor zover dit strikt noodzakelijk is voor de verdediging van de gerechtvaardigde belangen van  (Artikel 72 WPO);
- ✓ Wanneer de onderneming heeft beslist de resultaten van het privaat onderzoek aan te wenden – het onderzoeksrapport en de erin opgenomen informatie niet langer bewaart dan de tijd die strikt noodzakelijk is voor de uitoefening van haar gerechtvaardigd belang en/of om te voldoen aan een haar door de wet in de ruime zin van het woord opgelegde bijzondere bewaarplicht (artikel 73 WPO);
- ✓ Dat de onderzoeksdossiers worden bewaard op het adres van de vestigingsplaats gedurende een periode van 3 jaar te rekenen vanaf de datum van overmaking van het eindrapport of, in voorkomend geval, tot de rechter de bevindingen van de private opsporing heeft kunnen onderzoeken (artikel 100 WPO);

- **Vertaalslag naar het ontwerpreglement**

87. Vooreerst is het zo dat de inlichtingen die in het kader van de private opsporing werden verzameld, nadat het eindrapport aan de opdrachtgever is overgemaakt, door de onderneming of de interne dienst voor private opsporing enkel en alleen kunnen worden bewaard in het onderzoeksdossier.

88. Vooreerst bepaalt artikel 77 WPO als volgt:

“Art. 77 WPO:

De opdrachtgever maakt, uiterlijk 30 dagen nadat hem het eindrapport werd overgemaakt, aan de opdrachthouder schriftelijk bekend of hij zich al dan niet voorneemt gevolg te geven aan de informatie die hem in het kader van het eindrapport en de daarin verwerkte persoonsgegevens wenst te geven. Indien de opdrachtgever overweegt:

*1° noch het eindrapport noch de daarin verwerkte persoonsgegevens aan te wenden, mag de opdrachtgever de informatie uit de hem overgemaakte onderzoeksrapporten naderhand niet meer gebruiken en dient hij de tussentijdse en eindonderzoeksrapporten en de erin opgenomen informatie **onmiddellijk** te vernietigen;*

2° gevolg te geven aan het eindrapport en/of de daarin verwerkte persoonsgegevens, stelt de opdrachthouder de betrokkene en elke andere identificeerbare persoon over wie in de eindonderzoeksrapporten persoonsgegevens zijn verwerkt, onverwijld en schriftelijk, in kennis van de informatie, bedoeld in artikel 78, eerste lid.“

Indien er dus beslist wordt om het eindrapport níet te gebruiken, moet het rapport in kwestie onmiddellijk vernietigd worden, en is er van de hierna geduide bewaartermijnen evident geen sprake. Wordt het rapport wel aangewend, rust op de opdrachthouder een verplichting tot kennisgeving.

89. Voor wat in dat geval de binnen de onderneming te hanteren bewaartermijnen voor het **onderzoeksrapport** betreft, wijzen we op artikel 73 WPO, dat luidt als volgt:

“Art. 73 WPO:

De opdrachtgever mag het onderzoeksrapport en de erin opgenomen informatie niet langer bewaren dan de tijd die strikt noodzakelijk is, ofwel:

1° voor de uitoefening van zijn gerechtvaardigd belang;

2° om te voldoen aan een bewaarplicht waaraan de opdrachtgever onderworpen is door of krachtens een wet, een decreet of een ordonnantie.“

Het onderzoeksrapport (lees: het eindrapport opgesteld na afloop van het onderzoek) kan dus ‘niet langer mag worden bewaard dan strikt noodzakelijk’. Teneinde een uniforme werkwijze te hanteren, adviseren wij wel om (desgevallend naar de gebruiken van de onderneming) met concrete termijnen te werken.

Waar er voor het eindrapport dus geen ‘strikte’ termijn voorzien wordt, is dit voor het onderzoeksdoossier wél het geval: artikel 100 WPO stelt daaromtrent:

“Art. 100 WPO:

De onderneming of interne dienst voor private opsporing, bewaart de onderzoeksdoSSIERS op het adres van haar vestigingplaats gedurende een periode van drie jaar te rekenen vanaf de datum van overmaking van het eindrapport aan de opdrachtgever of, in voorkomend geval, tot de rechter de bevindingen van de private opsporing heeft kunnen onderzoeken, overeenkomst artikel 101.

De onderneming of interne dienst voor private opsporing neemt passende technische en organisatorische maatregelen om een op het risico afgestemde beveiligingsniveau te waarborgen.

Onverminderd de bepalingen in verband met de controles voorzien in de Verordening, de wet verwerking persoonsgegevens en deze wet, draagt de onderneming of interne dienst voor private opsporing er zorg voor dat de toegang tot de onderzoeksdossiers enkel mogelijk is voor de doeleinden zoals voorzien in deze wet. “

De onderzoeksdossiers dienen dus worden bewaard op het adres van de vestigingsplaats van de privaat onderzoeker gedurende een periode van 3 jaar te rekenen vanaf de datum van overmaking van het eindrapport of, in voorkomend geval, tot de rechter de bevindingen van de private opsporing heeft kunnen onderzoeken.