

IMPACT VAN DE WET OP PRIVATE OPSPORING IN ARBEIDSRELATIES

Vanaf 14 december 2024 werd de wet i.v.m. privédetectives vervangen door de wet op private opsporing.

Deze nieuwe regels hebben een veel ruimer toepassingsgebied, zodat ook onderzoeken door een werkgever naar het (foutief) gedrag van een werknemer hieronder vallen.

Dit zal bijvoorbeeld het geval zijn bij een intern onderzoek naar diefstal of fraude.

Wij zetten de belangrijkste regels en aandachtspunten op een rijtje.

1. Wat vormt een private opsporing?

Het gaat om de activiteit van een natuurlijke persoon in opdracht van een opdrachtgever om inlichtingen te verzamelen en informatie te verwerken over een natuurlijke persoon of rechtspersoon of over de toedracht van door hen begane feiten, waarbij deze kunnen worden gebruikt om de belangen van de opdrachtgever in het kader van een conflict of een mogelijk conflict te vrijwaren.

BELANGRIJK: Onderzoeken die worden uitgevoerd in het kader van wettelijke verplichtingen blijven buiten het toepassingsgebied (denk aan een onderzoek door een preventieadviseur naar aanleiding van een verzoek tot formele of informele interventie, onderzoeken in het kader van de klokkenluidersregeling).

2. Wie mag een private opsporing uitvoeren?

Dit mag voortaan enkel door een externe of interne dienst voor private opsporing die hiervoor door de overheid vergund is.

BELANGRIJK: Er is een uitzondering voorzien voor de leden van **een personeelsdienst** die een opsporing uitvoeren in het kader van een incidentenonderzoek naar de eigen werknemers.

Deze hoeven geen vergunning te hebben, maar moeten wel de overige strikte regels respecteren.

3. Welke zijn de voorwaarden voor onderzoek

1. Om een geldig onderzoek te kunnen uitvoeren moet er voorafgaand een schriftelijk onderzoeksopdrachtdocument worden opgesteld in twee exemplaren zowel ondertekend door de opdrachtgever als de onderzoekers.

Dit onderzoeksopdrachtdocument moet een nauwkeurige omschrijving van de opdracht en van de gerechtvaardigde doelen van de opdrachtgever omvatten, net als een aantal andere wettelijk bepaalde elementen.

BELANGRIJK: Ook hier is een uitzondering voorzien voor een intern onderzoek door een lid van **een personeelsdienst**: in dat geval moet er geen onderzoeksopdrachtdocument opgesteld worden, maar dient de onderzoeker een opdrachtenregister bij te houden met volgende vermeldingen:

- De naam van de opdrachtgever
- De nauwkeurige omschrijving van de opdracht
- De datum waarop de opdracht werd beëindigd

Dit register moet 5 jaar bewaard worden.

2. Het onderzoek mag enkel uitgevoerd worden conform het hiertoe opgesteld intern reglement (zie verder).
3. Er mogen enkel 'gewone' inlichtingen verzameld worden voortvloeiende uit rechten waarover iedere persoon beschikt, er mogen geen middelen of methodes of dwangmaatregelen gebruikt worden die wettelijk zijn geregeld voor leden van de politie, veiligheidsdiensten e.d.
4. De inmenging in het privéleven van de persoon moet zoveel mogelijk beperkt worden, terwijl de onderzoeker voortdurend moet toetsen of het onderzoek het gerechtvaardigd belang van de opdrachtgever dient.
5. Ten laatste een maand na de laatste onderzoeksverrichting moet het schriftelijk rapport worden overgemaakt aan de opdrachtgever waarin de begin- en einddatum van het onderzoek worden omschreven, de uitgevoerde onderzoeken en de plaats en de tijdstippen waarop deze gebeurden, alsook de bevindingen en de bewijzen van deze bevindingen.
6. Vervolgens moet de opdrachtgever eveneens binnen de 30 dagen na ontvangst van het verslag beslissen of hij dit al dan niet verder zal gebruiken.

Hij dient zijn beslissing te melden en dient ook de betrokkene op de hoogte te stellen indien hij gebruik zal maken van het verslag.

7. De resultaten van het onderzoek moeten juist, toereikend, terzake, dienend en beperkt zijn en mogen enkel gebruikt worden voor de in de opdracht omschreven bedoelingen.

8. Publieke verspreiding van het onderzoeksrapport is verboden, het mag enkel aan derden worden meegedeeld wanneer dit strikt noodzakelijk is voor het gerechtvaardigd belang van de opdrachtgever.
9. Het document mag ook enkel bewaard worden tijdens de duur die strikt noodzakelijk is.

4. Verplichting voor werkgever om een intern reglement op te stellen

Een onderzoek naar een werknemer vereist een intern reglement waarin de toelating om een private opsporing uit te voeren en de geldende regels duidelijk worden weergegeven.

Hoewel de andere regels van deze wet al van toepassing zijn, geldt de verplichting om een intern reglement op te stellen pas **vanaf 16 december 2026**.

5. Wat zijn de belangrijkste risico's?

Bij miskenning van de wettelijke regels riskeert men niet alleen dat de vaststellingen hun bewijswaarde verliezen.

Voor een aantal schendingen is immers een expliciete nietigheid in de wet voorzien.

Daarnaast zijn er bij schendingen administratieve boetes voorzien.

6. Zeker te onthouden

Het onderzoek naar eventuele fouten of misdragingen van werknemers is voortaan aan strikte regels onderworpen.

Het is belangrijk hiermee rekening te houden om te vermijden dat bewijzen in het kader van een personeelsdossier, een opgelegde sanctie of een ontslag ongeldig zouden zijn én om sancties te vermijden.

Sven Mertens

Advocaat-vennoot

LM&DS advocaten heeft getracht deze tekst zo correct mogelijk op te stellen. Er werd echter voorrang gegeven aan het opstellen van een begrijpelijk document dat de krachtlijnen weergeeft zodat dit leemtes en onnauwkeurigheden zal bevatten. Er wordt door LM&DS advocaten en de medewerkers geen aansprakelijkheid aanvaard m.b.t. de inhoud van dit document.