



FACULTEIT
RECHTSGELEERDHEID

De private opsporing van werknemerscriminaliteit versus de rechten van de verdediging

Masterproef neergelegd tot het behalen van
de graad van Master in de criminologische wetenschappen
door (00800704): Van den Bossche Nikki

Academiejaar 2011-2012

Promotor :
dr. Verhage Antoinette

Commissarissen :
Prof. dr. Ponsaers Paul
Lic. Lammens Wim

Deze pagina is niet beschikbaar omdat ze persoonsgegevens bevat.
Universiteitsbibliotheek Gent, 2021.

This page is not available because it contains personal information.
Ghent University, Library, 2021.

Trefwoorden

- Private opsporing
- Werknemerscriminaliteit
- Privé-detectives
- Interne onderzoeksafdelingen
- Basisrechten

Voorwoord

Deze masterproef kwam tot stand met het oog op het behalen van het diploma Criminologische Wetenschappen aan de Universiteit Gent, academiejaar 2011-2012. Het vormt het sluitstuk van vier boeiende jaren. De totstandkoming verliep zeker niet van een leien dakje, maar dankzij de ervaring die ik in de loop van de opleiding heb kunnen opdoen enerzijds en de ondersteuning en bijstand van een aantal individuen anderzijds, heeft deze masterproef zich uiteindelijk kunnen ontwikkelen.

Voor ik aanvang had ik graag een aantal personen bedankt. Mijn dank gaat in de eerste plaats uit naar Prof. dr. Antoinette Verhage. Zij heeft het promotorschap voor deze masterproef op zich genomen en maakte steeds tijd voor me vrij. Ik kon haar steeds teksten doorsturen ter verbetering en kon haar steeds contacteren bij moeilijkheden, waarop zij mij advies en de nodige tips gaf. Haar goede raad heeft mij steeds verder op weg geholpen gedurende mijn hele thesisperiode.

Daarnaast zou ik ook graag een dankwoord richten aan mijn ouders zonder wiens financiële en morele steun ik de afgelopen vier jaar nooit tot een goed einde had kunnen brengen. Ook mijn vriend Bart zou ik langs deze weg graag willen bedanken voor de steun, de liefde en het geduld dat hij heeft gehad, ondanks de talrijke moodswings die zich de afgelopen maanden meester van mij hebben gemaakt.

Verder zou ik zeker ook alle personen die zo vriendelijk waren om aan de interviews deel te nemen willen bedanken. Zonder hun medewerking zou deze masterproef immers nooit tot stand gekomen zijn.

Tenslotte gaat mijn dank ook uit naar de commissarissen Prof. dr. Paul Ponsaers en Lic. Wim Lammens voor hun interesse in mijn masterproef en voor hun bereidwilligheid om de definitieve versie na te lezen en te beoordelen.

Van den Bossche Nikki
Geraardsbergen
15 mei 2012

Inhoudsopgave

Trefwoorden	iii
Voorwoord	iv
Inhoudsopgave.....	v
Lijst van afkortingen	viii
Lijst van figuren	ix
Lijst van tabellen	ix
Inleiding	1
Motivatie onderwerpskeuze	1
De probleemstelling	2
Doelstelling en onderzoeksvragen.....	2
Criminologische relevantie.....	4
Methodologie.....	4
Gevolgde structuur	5
Hoofdstuk I: Algemeen kader inzake private opsporing	7
1. Inleiding.....	7
2. Het begrip private opsporing	9
3. Historisch kader.....	10
4. Theoretische beschouwingen inzake de private sector.....	13
4.1. Junior-Partner-theorie.....	13
4.2. De economische theorie	13
4.3. De theorie van de integrale veiligheidszorg	14
5. Actoren in de private opsporingssector	15
5.1. Privé-detectives	15
5.2. Interne onderzoeksafdelingen.....	17
6. Bevoegdheden, toezicht en controle.....	18
6.1. Bevoegdheden	18
6.2. Toezicht en controle	19
7. Besluit.....	21

Hoofdstuk II: Wettelijk kader inzake private opsporing	23
1. Inleiding.....	23
2. De Wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privé-detective	24
2.1. Toepassingsgebied (art. 1).....	25
2.2. Vergunningsstelsel (art. 2 en 3).....	26
2.3. Uitoefeningsvoorwaarden (artt. 4 t.e.m. 14).....	27
2.4. Controle en sancties (art. 15 t.e.m. 19).....	29
2.5. Wijzigings-, overgangs- en slotbepalingen (art. 20 t.e.m. 23bis).....	31
3. Bepalingen uit het bijzonder strafrecht.....	31
3.1. Privacywet	31
3.2. De Afluisterwet	34
4. Artikel 8 EVRM en artikel 22 Grondwet	36
5. Andere wetgeving.....	37
6. Besluit.....	38
Hoofdstuk III: Algemeen kader inzake werknemerscriminaliteit	40
1. Inleiding.....	40
2. Het begrip werknemerscriminaliteit	42
3. Types werknemerscriminaliteit	44
3.1. Vermogenscriminaliteit	45
3.2. Gewelddcriminaliteit.....	49
3.3. Informatiecriminaliteit.....	49
3.4. Seksuele criminaliteit	51
3.5. Andere criminaliteit.....	52
4. Motieven om criminaliteit op de werkplaats te plegen.....	52
5. Besluit.....	56
Hoofdstuk IV: De private opsporing in verhouding tot de basisrechten	58
1. Inleiding.....	58
2. Private opsporingsmethoden in geval van werknemerscriminaliteit en de link met de rechten van de verdediging	59
2.1. Het maken van beeldopnamen.....	60
2.2. Het consulteren van gegevensbestanden	63
2.3. Het aannemen van een valse naam, hoedanigheid of voorwendsel.....	64

2.4. Bespieden vanuit verborgen posities	65
2.5. Het lezen van brieven en e-mail	67
2.6. Het afluisteren, registreren en opnemen van gesprekken	69
2.7. Uitlokking.....	70
2.8. Fouilleren en zoekingen doorvoeren	71
2.9. Vatten	72
3. Voor- en nadelen van private opsporing voor bedrijven	73
3.1. Voordelen	73
3.2. Nadelen.....	75
4. Besluit.....	77
Hoofdstuk V: Kwalitatieve bevraging inzake de private opsporing van werknemerscriminaliteit	79
1. Inleiding.....	79
2. Kwalitatieve dataverzameling	79
2.1. Validiteit en betrouwbaarheid	80
2.2. Het kwalitatieve interview.....	80
2.3. Onderzoeksdoelstelling	82
2.4. De onderzoekspopulatie	84
2.5. Gegevensverzameling en – verwerking.....	86
2.6. Rol van de onderzoeker	87
2.7. Ethische aspecten	87
3. Onderzoeksresultaten	88
3.1. Opleiding.....	88
3.2. Werknemerscriminaliteit	90
3.3. Private opsporing.....	92
3.4. Wettelijk kader	104
3.5. Basisrechten van de burgers	105
4. Besluit.....	107
Algemeen besluit.....	111
Bibliografie.....	ix
Bijlagen	xvii
Bijlage 1: Uitnodigingsmail voor het interview	xvii

Bijlage 2: Informed consent	xviii
Bijlage 3: Interview – vragenlijst	xix

Lijst van afkortingen

ACFE	The Association of Certified Fraud Examiners
Afluisterwet	Wet van 30 juni 1994 ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer tegen het afluisteren, kennismemen, en opnemen van privé-communicatie en –telecommunicatie, B.S., 24 januari 1995
Art.	Artikel
ASIS	The American Society for Industrial Security
Bewakingswet	Wet op de bewakingsondernemingen, de beveiligingsondernemingen en de interne bewakingsdiensten van 10 april 1990
Camerawet	Wet van 21 maart 2007 tot regeling van de plaatsing en het gebruik van bewakingscamera's, B.S. 31 mei 2007; gewijzigd in 2009
C.A.O.	Collectieve Arbeidsovereenkomst
Detectivewet	Wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privé-detective, B.S., 2 oktober 1991
EVRM	Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden, ondertekend op 4 november 1950 te Rome en goedgekeurd bij Wet van 13 mei 1995 (B.S. 19 augustus 1955)
FBI	Federal Bureau of Investigation
GW	Grondwet
IVBPR	Het internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten van 1966
K.B.	Koninklijk Besluit
KPMG	Een wereldwijd netwerk van adviesverleners op gebied van audit, belastings- en juridisch advies; risico- en financieel advies en accountancy
MBC	Monitor Bedrijfsleven Criminaliteit

Privacywet	Wet van 8 december 1992 tot de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.
Sw.	Strafwetboek
Welzijnswet	Wet van 10 januari 2007 tot wijziging van de Welzijnswet Werknemers, <i>B.S.</i> 6 juni 2007.
W. Pol.	De Wet van 5 augustus 1992 op het Politieambt
WODC	Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum van het Ministerie van Veiligheid en Justitie in Den Haag.
WVH	Wet van 20 Juli 1990 betreffende de voorlopige hechtenis; <i>B.S.</i> 14 augustus 1990.
WVP	De Wet van 8 december 1992 tot de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens

Lijst van figuren

Figuur 1: Experience of economic crime.....	46
Figuur 2: Preventing Employee Theft and Fraud: Conceptual Framework.....	47
Figuur 3: De ‘Fraudedriehoek’	53

Lijst van tabellen

Tabel 1: Verwachte groei van de omzet op jaarbasis van de private veiligheidszorg.....	7
Tabel 2: Aantal bedrijven en het soort en aantal onderzoeken, 1994-1999.....	8

Inleiding

Deze masterproef tracht meer duidelijkheid te verschaffen omtrent de diverse methoden en technieken die toegepast worden bij de private opsporing van werknemerscriminaliteit, de interne onderzoeksafdelingen en privé-detectives die binnen deze sector werkzaam zijn, de wetgeving waaraan zij gebonden zijn, de link van deze opsporingspraktijken met de basisrechten van burgers,.... Alvorens van wal te steken, staan we achtereenvolgend stil bij de keuze van het onderwerp, de probleemstelling, de centrale doelstelling en onderzoeksvragen, de criminologische relevantie van de masterproef, de gehanteerde methodologie en de gevolgde structuur.

Motivatie onderwerpskeuze

De keuze om een masterproef te schrijven die handelt over de private opsporing, was vrij snel gemaakt. Criminaliteit en spionage brengen immers bij velen van jongs af aan een vorm van fascinatie teweeg. Zo hebben de spionnen, de geheim agenten en politierechercheurs enerzijds en de private opsporing met privé-detectives anderzijds steeds tot ieders verbeelding gesproken. Vandaag de dag zijn de private bewaking en de private opsporing echter aan een opmars bezig en is het een structureel kenmerk van onze samenleving aan het worden (WODC, Private opsporing, 2001). Aangezien de private opsporingssector nog onvoldoende belicht werd, zal deze masterproef specifiek gericht zijn op de private opsporingssector.

Het heeft langere tijd geduurd vooraleer duidelijk werd welke specifieke richting deze masterproef zou uitgaan. De keuze om de private opsporingssector uiteindelijk toe te passen op werknemerscriminaliteit en hierbij de link te leggen met de ‘rechten van de verdediging’, kan gesitueerd worden in het verlengde van de vaststelling dat vooral het bedrijfsleven zich in toenemende mate tot de particuliere recherche zou wenden met hun veiligheids- en criminaliteitsproblemen, en grote bedrijven ook steeds vaker eigen afdelingen hebben die opsporingswerkzaamheden verrichten (WODC, 2010). Bovendien kan men zich de vraag stellen of privé-detectives soms niet op de rand van het wettelijk toelaatbare functioneren of soms zelfs strafrechtelijke inbreuken plegen om de waarheid aan het licht te brengen (zo zal het verzamelen, opslaan en verwerken van informatie door particuliere speurders bijvoorbeeld vragen oproepen omtrent de bescherming van de persoonlijke levenssfeer). Omdat we

dergelijke stellingen niet zomaar voor waar kunnen aannemen, tracht deze masterproef daaromtrent meer duidelijkheid te verschaffen.

De probleemstelling

Men kan vaststellen dat de private sector de laatste jaren aan een opmars bezig is, en dit niet enkel in de sector van private bewaking en beveiliging, maar evenzeer in de sector van de private opsporing (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). Zoals reeds eerder vermeld, is het hierbij vooral het bedrijfsleven dat zich in toenemende mate tot de particuliere recherche zou wenden met hun veiligheids- en criminaliteitsproblemen. Tevens zouden grote bedrijven er steeds vaker hun eigen interne onderzoeksafdelingen op na houden, om criminaliteit gepleegd door hun werknemers op het spoor te komen. Echter, men moet er rekening mee houden dat de werkzaamheden van private speurders soms een spanningsveld met zich meebrengen tussen de belangen van de opdrachtgever en de rechten van de verdediging (bv. het recht op privacy) (WODC, Private opsporing, 2001).

Worden er door de private opsporingssector soms inbreuken gepleegd op de basisrechten van burgers? Of houden private speurders zich wel degelijk aan de bestaande wettelijke normen (de strafwetten, de grondrechten, de Wet van 1991 ter regeling van het beroep van privé-detectives)? In dit laatste geval zou men zich de vraag kunnen stellen of zij zich door het wettelijk kader en de rechten van de burgers niet beperkt voelen bij het uitvoeren van hun job? En zo ja, hoe zij omgaan met deze beperkingen. Op dergelijke vragen zal in deze masterproef getracht worden een antwoord te formuleren of tenminste er meer duidelijkheid over te verschaffen.

Doelstelling en onderzoeksvragen

In deze masterproef zal bovenstaande probleemstelling benaderd worden door middel van een verkennend onderzoek, waarbij de praktijk van private speurders getoetst wordt aan de wetgeving waarbinnen ze moeten werken en gekeken wordt naar de verschillende grondrechten van werknemers waarmee ze in conflict kunnen komen.

Deze thematiek kadert binnen het praktijkgericht onderzoek: probleemanalyse staat centraal in deze masterproef. Het is met andere woorden van belang dat er wordt aangetoond wat

precies het probleem is en op welke manier dit eventueel gevolgen kan hebben voor de individuele burger of voor de actoren binnen de private opsporingssector.

Samenvattend kan men zeggen dat de doelstelling van deze masterproef is:

‘Onderzoeken in welke mate de methoden van private opsporing (bij het onderzoeken van werknemerscriminaliteit) botsen met de basisrechten van de mens; en in hoeverre de huidige wetgeving private speurders ruimte geeft tot het doen van hun job’.

Dit doel zal worden nagestreefd door meer duidelijkheid te verschaffen omtrent de centrale begrippen ‘werknemerscriminaliteit’ en ‘private opsporing’, het wettelijk kader te verduidelijken, een overzicht te geven van de methoden die worden toegepast bij private opsporing en na te gaan welke basisrechten hierbij van belang zijn. Aanvullend zullen enkele interviews gepland worden met sleutelfiguren binnen de private opsporingssector.

In de criminologie is er rond deze problematiek nog niet bijzonder veel onderzoek gebeurd. Met deze masterproef zal ik dan ook trachten een bescheiden bijdrage te leveren en zo het probleem mee onder de aandacht te brengen en meer transparant te maken. Het is dus zeker niet de bedoeling om na te gaan of het aantal gevallen van werknemerscriminaliteit in ons land stijgt of hoe hoog bv. de financiële gevolgen zijn die dit met zich mee kan brengen voor de getroffen voorziening. Er zal enkel worden toegespitst op de verschillende methoden waarmee werknemerscriminaliteit privaat wordt opgespoord, welke gevolgen deze eventueel kunnen hebben met betrekking tot de grondrechten van de werknemers en in hoeverre private speurders het wettelijk kader waaronder ze ressorteren zien als een beperking.

Om bovenstaande doelstelling te concretiseren, worden een aantal richtinggevende onderzoeksvragen gehanteerd. In deze masterproef zal om precies te zijn op drie centrale onderzoeksvragen een antwoord worden gezocht. Deze onderzoeksvragen zijn gericht op het beschrijven en exploreren van de werking van private opsporingsdiensten. Na een grondige uiteenzetting van de literatuur, het eigen onderzoek en de analyse van de resultaten, zal in het algemeen besluit een terugkoppeling worden gemaakt naar onderstaande onderzoeksvragen om er uiteindelijk een antwoord op te formuleren.

- 1. In hoeverre regelt het huidig wettelijk kader de private opsporingssector?*
- 2. Op welke wijze wordt er door private speurders informatie verzameld bij de opsporing van werknemerscriminaliteit?*

3. *Wordt er door privé-detectives gebruik gemaakt van methoden en technieken die niet stroken met bepaalde basisrechten van werknemers? Of leven zij deze strikt na en worden zij daarom misschien beperkt door deze basisrechten?*

Criminologische relevantie

Deze masterproef beoogt zowel theoretisch als praktisch relevant te zijn. Bedrijven doen zoals eerder aangetoond in toenemende mate beroep op private opsporingsdiensten, of houden er zelf interne onderzoeksafdelingen op na (WODC, 2010). Het feit dat er in onze maatschappij vandaag de dag veel aandacht is voor de rechten van burgers (waaronder het recht op privacy) en het feit dat men zich de vraag kan stellen of private speurders hierdoor beperkt worden in hun doen en laten of, omgekeerd, soms niet over de schreef gaan, maakt dat het thema van deze masterproef actueel is en *maatschappelijk en criminologisch relevant* om te onderzoeken.

Het is belangrijk dat er na verloop van tijd een grondige probleemanalyse komt, zodat dergelijke knelpunten in de private opsporingssector op tafel kunnen worden gelegd en er naar oplossingen kan worden gezocht. Om dit te verwezenlijken moet men zich echter wel voldoende bewust zijn van deze knelpunten en er een goed zicht op hebben. Deze masterproef beoogt daar door middel van een verkennend onderzoek aan bij te dragen en is daarom *praktisch relevant*.

Het feit dat er in België – en meer specifiek in de criminologie - nog niet veel onderzoek gebeurd is naar de private opsporing van werknemerscriminaliteit en de verhouding ervan tot bepaalde grondrechten van de mens, geeft een *theoretische meerwaarde* aan dit onderzoek.

Methodologie

Voor het schrijven van het algemeen en wettelijk kader omtrent werknemerscriminaliteit en private opsporing, zal voornamelijk gebruik gemaakt worden van het bureauonderzoek onder de vorm van een literatuurstudie. Dit is een onderzoeksstrategie waarbij de onderzoeker

gebruik maakt van door anderen geproduceerd materiaal, dan wel waar hij of zij probeert via reflectie en het raadplegen van literatuur tot nieuwe inzichten te komen (Decorte, 2011).

Echter, aangezien het aanbod aan wetenschappelijke literatuur omtrent private opsporing van werknemerscriminaliteit, alsook de link ervan met de rechten van de verdediging in België beperkt is, was het voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen een meerwaarde om aanvullend kwalitatief onderzoek te voeren. Meerbepaald werd er in het kader van deze masterproef voor geopteerd om face-to-face interviews af te nemen aan de hand van een semi-gestructureerde vragenlijst. Op die manier kunnen de bevindingen die opgedaan worden in de literatuur, getoetst worden aan de hedendaagse realiteit en kunnen er meer onderbouwde conclusies getrokken worden.

Gevolgte structuur

Deze masterproef bestaat uit *vijf* hoofdstukken. Na de inleiding, waarin het onderwerp en de probleemstelling worden gesitueerd en waar wordt gewezen op de relevantie van het onderzoek, de methodologie, de opbouw van de masterproef en de doelstelling en onderzoeksvragen, wordt in *hoofdstuk één* ingegaan op het concept ‘private opsporing’. Hierbij wordt getracht een zo duidelijk mogelijk beeld te scheppen van deze sector, waarbij het de bedoeling is in te gaan op de volgende zaken:

- wat is private opsporing?
- welke ontwikkelingen hebben er zich doorheen de tijd voorgedaan?
- hoe kan men het succes van de private sector verklaren?
- welke actoren zijn binnen deze sector actief?
- welke bevoegdheden hebben deze personen?

Hoofdstuk twee wil de lezer meer inzicht verschaffen omtrent het wettelijke kader waaronder private speurders ressorteren, alsook omtrent bijkomende regelgeving waarmee zij door hun job vaak in aanraking komen en welke zij daardoor mogelijk als beperkend kunnen ervaren.

Hoofdstuk drie handelt over het concept ‘werknemerscriminaliteit’. Wat verstaat men hieronder? Welke verschillende vormen bestaan er? Welke zijn de drijfveren die er achter schuil gaan?...

Van groot belang is het *vierde hoofdstuk* dat handelt omtrent de methoden in de private opsporing en waar de lezer informatie wordt verschaft met betrekking tot de rechten van de verdediging en de wijze waarop de werkingsmodaliteiten van private opsporing mogelijk kunnen leiden tot inbreuken op deze basisrechten, ondanks het wettelijke kader.

In *hoofdstuk vijf* tenslotte wordt de in de literatuur opgedane kennis getoetst aan de praktijk door middel van een kwalitatieve bevraging.

Op het einde van deze masterproef worden de bevindingen gebundeld in een algemeen besluit, waar een helder antwoord geformuleerd wordt op de hoger geformuleerde onderzoeksvragen.

Hoofdstuk I: Algemeen kader inzake private opsporing

1. Inleiding

Criminaliteit en spionage zijn begrippen die op een grote maatschappelijke aandacht kunnen rekenen. Ze brengen bij vele mensen een vorm van fascinatie teweeg. Wie kent bijvoorbeeld Sherlock Holmes of Hercule Poirot niet? Allen voorgesteld met een deukhoed, een lange grijze jas, een snelle wagen en steeds met een vergrootglas in de hand. Maar detectives bestaan ook echt en vandaag de dag is het bestaan en functioneren van dergelijke private politiezorg een structureel kenmerk van onze samenleving aan het worden (Wils, 2001). De private veiligheidszorg maakt in tegenstelling tot de publieke veiligheidszorg een sterke groei door (WODC, Private opsporing, 2001). Dit blijkt onder meer uit de statistieken van de ‘Confederation of European Security Services’, wanneer men de gegevens uit 2008 vergelijkt met deze van 2004. In 2004 waren er ongeveer 146 private veiligheidsbedrijven, terwijl dit aantal in 2008 al is toegenomen tot ongeveer 196 private veiligheidsbedrijven (CoESS, 2011). Al in 2000 deed Securitas¹ onderzoek naar deze groei in de private sector en kwam tot de onderstaande, toenmalige verwachtingen qua groei van de omzet in deze sector op jaarbasis:

Europa	5 - 7%
Noord-Amerika	6 - 9%
Japan	8 - 10%
Rest wereld	8 - 10%
Totaal	7 - 8%

Bron: Securitas AB, 2000

Tabel 1: Verwachte groei van de omzet op jaarbasis van de private veiligheidszorg
(WODC, Private opsporing, 2001)

Hierbij moet worden opgemerkt dat niet enkel in de sector van private bewaking en beveiliging de private sector expansief is, maar evenzeer in de sector van de private opsporing (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005).

¹ Securitas biedt veiligheidsoplossingen zoals permanente bewaking, mobiele bewaking, luchthavenbewaking en monitoring. Securitas is actief in verschillende sectoren zoals industrie, retail, grote en middelgrote ondernemingen, luchthavens, banken en particulieren.

Steeds vaker worden particuliere recherchebureaus door bedrijven ingeschakeld om fraude en dergelijke binnenshuis op te sporen, terwijl grote bedrijven zoals banken en verzekeringsmaatschappijen meestal hun eigen researcheteam hebben. Op die manier wordt Justitie buiten de deur gehouden zodat negatieve publiciteit kan worden voorkomen. Bovendien hebben veel bedrijven weinig vertrouwen in de doortastendheid van politie en het Openbaar Ministerie en schatten ze de effectiviteit van particuliere onderzoekers hoger in (Cools, 2009). Ook uit een Nederlands onderzoek gevoerd door WODC² (zoals weergegeven in tabel 2) blijkt dat er een dalende tendens te zien is als het gaat om het inschakelen van de politie. Voor een aantal categorieën blijkt dat de politie nauwelijks wordt benaderd. Dit lijkt logisch gezien het privaatrechtelijk karakter van het onderzoek waar het om gaat, zoals alimentatiekwesties, antecedenten, concurrentiebeding, ziekteverzuim, incasso-opdrachten en kredietwaardigheid. De politie wordt vooral ingeschakeld wanneer het vermiste goederen betreft (WODC, Private opsporing, 2001):

Soort onderzoek	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Alimentatiekwesties	224 (1)*	191 (5)	199 (2)	236 (5)	344 (1)	327 (2)
Antecedenten	407 (1)	1.177 (67)	659 (2)	576 (1)	1.247 (0)	790 (0)
Concurrentiebeding	97 (0)	113 (4)	129 (2)	146 (2)	169 (1)	215 (0)
Verzekeringsfraude	3.522 (11)	3.723 (16)	3.448 (18)	4.108 (1)	4.207 (17)	4.857 (5)
Bedrijfsfraude	512 (11)	855 (9)	1.175 (8)	1.359 (13)	1.784 (15)	1.850 (21)
Overige fraude	155 (4)	315 (14)	198 (21)	268 (17)	256 (22)	230 (23)
Ziekteverzuim	159 (1)	235 (6)	256 (0)	306 (2)	1.643 (1)	410 (1)
Incasso-opdrachten	2.981 (0)	6.855 (23)	8.830 (0)	6.347 (0)	7.870 (0)	11.005 (1)
Preventie-adviezen	547 (4)	462 (4)	885 (2)	955 (4)	1.270 (1)	1.433 (1)
Kredietwaardigheid	3.420 (0)	4.021 (1)	4.532 (0)	1.323 (0)	3.044 (0)	3.347 (0)
Intellectuele eigendom	208 (35)	205 (39)	200 (78)	668 (18)	709 (12)	184 (3)
Vermiste personen	207 (3)	235 (3)	193 (16)	267 (3)	323 (5)	355 (3)
Vermiste goederen	2.752 (42)	4.275 (36)	1.754 (72)	1.680 (78)	2.737 (78)	6.157 (36)
Overige onderzoeken	4.489 (22)	7.625 (17)	17.632 (1)	13.495 (11)	17.569 (4)	18.491 (7)
Totaal onderzoeken	19.680 (14)	30.287 (20)	40.090 (6)	31.734 (12)	43.172 (9)	49.651 (9)
Aantal bedrijven	200	244	271	288	288	292

* Tussen haken staat steeds het percentage van de gevallen waarbij de politie is ingeschakeld.

Bron: Beveiligingsjaarboek, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 (bewerking)

Tabel 2: Aantal bedrijven en soort en aantal onderzoeken, 1994-1999

(WODC, Private opsporing, 2001)

Voor de drie fraudecategorieën lijkt het percentage waarbij de politie wordt ingeschakeld toch nog bijzonder laag. Met name bij verzekeringsfraude en interne fraude lijkt sprake te zijn van vormen van zogenaamde ‘private justice’. Bovenal is het bestaan van de private politiezorg in

² Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum van het Ministerie van Veiligheid en Justitie in Den Haag.

het algemeen en de private opsporing in het bijzonder een indicatie geworden voor het democratisch gehalte van de staat. In totalitaire regimes blijft de overheid immers haar monopolie op de politiezorg met hand en tand verdedigen en de private politiezorg overreguleren (WODC, Private opsporing, 2001). Ondanks het feit dat België een democratische staat is, beschikt het over één van de sterkste reglementeringen op vlak van de private sector (De Clerck, Van Sand, & Cools, 2011).

Vooraleer we zouden kunnen overgaan tot de bevindingen uit het eigen onderzoek is het van belang om eerst een algemeen beeld te schetsen omtrent de private opsporingssector. In dit eerste hoofdstuk zal dan ook achtereenvolgens meer duidelijkheid verschaft worden omtrent wat verstaan wordt onder het begrip ‘private opsporing’, een historisch kader inzake de ontwikkeling van deze private markt, de verschillende theoretische modellen ter verklaring van private opsporing, de (in het kader van deze masterproef) voornaamste actoren die werkzaam zijn binnen de private sector en tenslotte hun bevoegdheden en het toezicht hierop.

2. Het begrip private opsporing

De vaak door en voor elkaar gebruikte concepten in het domein van de private politiezorg of ‘private policing’, bewaking en beveiliging of ‘private security’ en private opsporing ‘private investigation’ zijn van oorsprong Noord-Amerikaanse fenomenen (Gill & Hart, Historical perspectives on private investigation in Britain & the US, 1996). Hoewel private bewaking en private opsporing vaak door elkaar gebruikt worden, bestaan er duidelijke verschillen tussen beide begrippen en is er zelfs een cumulatieverbod (zie wetgeving in hoofdstuk 2), waardoor men ze niet zomaar voor synoniemen mag aanzien. In deze masterproef wordt uitsluitend ingegaan op de private opsporingssector.

Maar wat verstaat men nu precies onder het begrip ‘private opsporing’? In een door het Ministerie van Binnenlandse Zaken gegeven studieopdracht, aan de Katholieke Universiteit Leuven, om de detectiveagentschappen en het beschrijven en analyseren van hun activiteiten en werkwijze in kaart te brengen, kwam Kaat Boon³ tot de volgende definitie van het begrip private opsporing: *‘Het verrichten van activiteiten die bestaan uit het verzamelen van persoonlijke informatie over personen, diensten of goederen of het opsporen van verdwenen*

³ Boon, K. (1993). *De gespecialiseerde private opsporing : een tip van de sluier opgelicht*. Brussel: Politeia.

personen of verloren of gestolen goederen' (Mulkers & Haelterman, 2001). Dit onderzoek diende tevens als voorbereiding van de Wet tot regeling van het beroep van privé-detective van 19 juli 1991 (WODC, Private opsporing, 2001). We zullen later op deze in het vakjargon genoemde 'Detectivewet' terugkomen.

In deze masterproef zijn we van mening dat het begrip 'private opsporing' zich echter het best laat omschrijven door de definitie van Hoogenboom. Hij brengt de private opsporing meer in relatie tot de figuur van de particuliere rechercheur of privé-detective, waardoor deze definitie meer bruikbaar is in het kader van dit onderzoek. Zijn omschrijving van het begrip private opsporing luidt: *'het is een recherche-onderzoek dat een werkwijze kent die, behoudens inzet van dwangmiddelen, vergelijkbaar is met die van de politie (verhoor, observatie, sporenonderzoek ...) en die als doelstelling het beslechten van conflicten in de zin van schadevaststelling en herstel tussen partijen inhoudt'* (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005).

Wanneer men het heeft over de 'opsporing van strafbare feiten' kunnen hierbij enkele kanttekeningen worden gemaakt. Ten eerste primeert bij de opsporing van strafbare feiten normalerwijze het publieke belang, terwijl de private speurders in de eerste plaats een privaat belang dienen. Ten tweede is opsporing in eerste instantie dadergericht en gaat het om feiten die volgens de strafwet strafbaar zijn verklaard. De private 'opsporing' is veeleer 'schadegericht' (WODC, Private opsporing, 2001). Daar waar de publieke recherche dus volledig ingebed is in het Wetboek van Strafvordering en zich richt op de bewijslast om strafbepalingen uit het Strafwetboek rond te krijgen, richt de private informatievergaring zich op het voorkomen van verliezen in de meest brede zin van het woord en in feite is dit een geheel andere orde (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005).

3. Historisch kader

In tegenstelling tot bijvoorbeeld Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten, is het historisch onderzoek naar de evolutie van de private veiligheidszorg in België schaars (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). Toch kunnen we een beperkt overzicht geven.

In België werd een eerste periode gekenmerkt door een private politie die we kennen onder de naam ‘garde bourgeoise’, ‘schutterij’ of ‘burgerwacht’. Ze bestond vanaf de tweede helft van de 19^e eeuw tot en met het einde van de Eerste Wereldoorlog. Haar taak was gericht op openbare ordehandhaving en bescherming van het particuliere bezit van de burgerij (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). In de uitbouw van onze centrale staat, met een duidelijke optie voor een gemilitariseerde nationale en lokale reguliere politie, was er al gauw geen plaats meer voor deze burgerij. Ook de opkomende arbeidersbeweging was er natuurlijk geen voorstander van (Cools & Haelterman, 1998).

Het interbellum was de voedingsbodem voor de opkomst van de private militias. In Spanje, Italië en Duitsland kwamen totalitaire regimes aan de macht. In België, Nederland en andere Europese landen heeft de wetgever echter altijd geprobeerd de vorming te voorkomen van groeperingen die in staat geacht werden de macht te veroveren of de democratie te verstoren. Het was dan ook een noodzaak om het fenomeen van de fascistische en communistische militias aan te pakken (Cools & Haelterman, 1998). In België leidde dit tot de wetten op de privé-militias van 1934 en 1936 die zeiden dat *‘elke private militie of elke andere organisatie van private personen, waarvan het oogmerk is geweld te gebruiken of het leger of de politie te vervangen, zich met deze actie in te laten of in hun plaats op te treden, verboden is’* (Mulkers & Haelterman, 2001). Paradoxaal genoeg leidde dit verbod tot het ontstaan van een wettelijk bestaansrecht voor de andere niet-politieke en zuiver commerciële private politie, bewaking en beveiliging (Cools & Haelterman, 1998). In een tweede lid werd wat volgt aan het oorspronkelijke regeringsontwerp toegevoegd: *‘uitzonderingen op dit verbod kunnen ten behoeve van niet-politieke organisaties bij een door in de raad verenigde ministers voorgedragen Koninklijk Besluit toegelaten worden’* (Mulkers & Haelterman, 2001). De ‘Nachtwacht’ en de ‘Garde Maritime et Industrielle Belge’ werden op die manier toegestaan omdat ze een goedgekeurde afwijking op deze wetten verkregen (Mulkers & Haelterman, 2001).

Vervolgens bleef het stil tot de jaren ’80. Toen ontstond de Commissie Wyninckx, het parlementaire onderzoek betreffende de problemen in verband met ordehandhaving en de private militias. De commissie ontstond naar aanleiding van de interpellatie van Senator Perin over de toepassing van de Wet op de Privé-militias. Perin legde immers aan de Senaat een motie voor die het voorstel inhield om de problemen te laten onderzoeken die vastgesteld werden door de werking van de diverse politiediensten en parketten en door hun verantwoordelijkheden ten overstaan van de respectievelijk bevoegde ministers (Cools &

Haelterman, 1998). De Commissie Wyninckx gaf aanzet tot kritisch denken over het politiewezen en de private milities (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). Eind jaren '80 kwam de wetgever tot de bevinding dat de explosieve groei van de private beveiligingsbranche een duidelijk internationaal karakter had en moeilijk tegen te houden zou zijn. Daarom werd beslist om ondernemingen aan een strenge reglementering te onderwerpen om op die manier de al bestaande en nog te verwachten evoluties binnen de sector in de hand te houden (Mulkers & Haelterman, 2001).

Zo ging op 10 april 1990 uiteindelijk de Wet op de bewakingsondernemingen, de beveiligingsondernemingen en de interne bewakingsdiensten (Bewakingswet) van kracht. Aansluitend hierop kwam er ook een juridische omkadering voor de private opsporingssector met de Wet tot regeling van het beroep van privé-detective (Detectiewet of Wet op de privé-detective) van 19 juli 1991 (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). Bij analyse van deze wetgeving kwam men tot de vaststelling dat de bewakingswet minder streng is dan de Detectiewet, hoewel beide wetten nochtans als een tweeluik moeten worden gezien. Anders dan bij de bewakingswet kwam de Wet op de privé-detective tot stand zonder dat de private speurders hun inspraak konden laten gelden (Mulkers & Haelterman, 2001). Als reden hiervoor verwijst men naar het ontbreken van 'solide' beroepsorganisaties binnen de sector en naar enkele ophefmakende schandalen rond detectivekantoren in de tweede helft van de jaren '80 (Cools & Haelterman, 1998). Het was pas met het aantreden van de regering Verhofstadt I in 1999 en zijn Minister van Justitie Verwilghen, dat de private politie aan de top van de politieke belangstelling stond. In de einddagen van deze regering werd dan ook een hervorming van de bewakings- en detectiewet vooropgesteld (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). Dit kwam er voor de private bewaking met de wetswijzigingen in 2004⁴, waarbij de Bewakingswet van 1990 een nieuwe benaming kreeg: 'Wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid' (Scheermaker, 2010).

Momenteel is het wachten op een grondige wijziging van de Detectiewet en wordt er dus nog steeds grotendeels gewerkt volgens de Wet tot regeling van het beroep van privé-detective van 1991. Na herhaaldelijk contact met Mevr. Pascale Cornette, verantwoordelijke privé-detectives en veiligheidsadvies, van de Directie Private Veiligheid van het Ministerie van Binnenlandse Zaken, bleek wel dat er druk gewerkt wordt aan de beoogde hervorming

⁴ Wet van 7 mei 2004 tot wijziging van de wet van 10 april 1990 op de bewakingsondernemingen, de beveiligingsondernemingen en de interne bewakingsdiensten, de wet van 29 juli 1934 waarbij private milities verboden worden en de wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privé-detective. En de Wet van 27 december 2004 houdende diverse bepalingen.

van de Detectivewet. Een precieze datum of periode waarop we deze wetswijziging kunnen verwachten is echter nog niet bekend.

4. Theoretische beschouwingen inzake de private sector

Waarom is er nu zo een waarneembare groei van de private sector? In de vakliteratuur worden verschillende theoretische verklaringen gegeven inzake het succes van de private veiligheidsindustrie en haar pertinente aanwezigheid in de huidige (industriële) samenleving. De meest bekende theorieën zijn de Junior Partner Theorie, de economische theorie en de theorie van de integrale veiligheidszorg (Cools & Haelterman, 1998). Wanneer we de theorieën ontleden, kunnen we stellen dat ze gelegen zijn op een as met aan de uiteinden de concepten ‘partnership’ en ‘concurrentie’ (Mulkers & Haelterman, 2001). We verduidelijken ze hieronder.

4.1. Junior-Partner-theorie

De Junior-Partner-theorie, ontwikkeld door Kakalik en Wildhorn, beschouwt de private politiezorg als een ‘particulier verlengstuk van de publieke politiezorg’. De doelstellingen van de publieke en de private sector zijn gelijklopend, zij zijn partners bij het bestrijden van criminaliteit. Vandaar dat er ook gesproken wordt over de vacuüm- of complementaire theorie (Mulkers & Haelterman, 2001). De activiteiten van de privé-sector beginnen daar waar die van de overheid stoppen. In deze theorie is er een duidelijke grens tussen de taken van de privé-sector en die van de overheid. Beide zijn ze niet mekaars concurrenten, maar er bestaat een echt partnership (Cools & Haelterman, 1998). De oorzaak van de groei van deze industrie wordt gelegd in het feit dat de overheid en haar instellingen niet meer kunnen voldoen aan de groeiende vraag naar beveiliging e.d. (Mulkers & Haelterman, 2001).

4.2. De economische theorie

Volgens de economische theorie, ontwikkeld door Shearing en Stenning, daarentegen tracht men door middel van interne opsporingsdiensten en interne conflictbeslechting vooral verliezen te beperken (‘loss prevention’) (Cools & Haelterman, 1998). Meer in het bijzonder de handhaving van een optimale productie, de minimalisering van de verstoring in de relatie

tussen werkgever en werknemer, het recupereren van onvreemde goederen, vergoeding van de schade, de ontwikkeling van strategieën om toekomstige verliezen te beperken,... (Mulkers & Haelterman, 2001). De economische theorie gaat er van uit dat de private sector i.t.t. de reguliere politiediensten geen publieke verantwoording moet afleggen, maar slechts een verantwoording aan de opdrachtgever. Een ander belangrijk verschil is dat de reguliere politiediensten gericht zijn op de dader, terwijl de particuliere sector gericht is op het slachtoffer (de opdrachtgever) (Mulkers & Haelterman, 2001). Private justitie staat in deze theorie centraal. De private actoren doen de eigenlijke opsporing van misdrijven en behouden tot op het laatste moment de mogelijkheid om te bepalen of men de zaak al dan niet zal overdragen aan de strafrechtinstanties (Cools, 1994).

4.3. De theorie van de integrale veiligheidszorg

Volgens deze theorie moeten alle (on)veiligheidsterreinen met elkaar in verband worden gebracht. Veiligheidszorg vereist een allesomvattende aanpak die dus rekening houdt met alle relevante factoren. Bovendien moeten de overheid, de individuele burger en het bedrijfsleven hierin allen verantwoordelijkheden op zich nemen (Mulkers & Haelterman, 2001).

Men mag zich echter niet beperken tot deze klassieke theorieën. Er kunnen nog meer specifieke oorzaken aangehaald worden ter verklaring van de opmars van de private sector. Zo wordt door sommigen gesteld dat de oorzaak ligt in de toename van criminaliteit en het ontstaan van nieuwe vormen van criminaliteit waardoor de legitimiteit van het overheidsoptreden wordt aangetast. Anderen zien dan weer het toenemend productenaanbod van de verzekeringswereld (gepaard gaande met meer verzekeringsfraudes) en de groeiende complexiteit van het financieel- en handelsverkeer, als oorzaak. Nog anderen hebben het tenslotte over de invloed van subjectieve onveiligheidsgevoelens van een deel van de bevolking alsook over de invloed van de technologische evolutie en van het aanhoudend internationaliseringsproces (Cools & Haelterman, 1998). Op het einde van deze masterproef, zullen we nagaan of bepaalde theorieën meer naar voor komen uit het onderzoek of niet.

5. Actoren in de private opsporingssector

Wanneer men het heeft over private opsporing kunnen we een onderscheid maken tussen: interne onderzoeksafdelingen (in-house) en ingehuurde detectives (contract). Onder deze laatste kunnen we een verdere indeling maken tussen: zelfstandige privé-detectives, expertisebureaus, recherchebureaus, forensische bureaus,... (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). In deze masterproef spitsen we ons vooral toe op de privé-detectives in het algemeen (ook de zelfstandige detectives die door bedrijven kunnen worden ingehuurd om opsporingsactiviteiten te verrichten naar een ‘verdachte’ werknemer) en op de interne onderzoeksafdelingen bij bedrijven in het bijzonder.

5.1. Privé-detectives

Een beknopte definitie van het begrip ‘privé-detective’ vinden we terug bij Gill, Hart en Stevens. Voor hen is de privé-detective *‘an individual who either runs or is employed by a business which provides investigative services for a fee’* (Gill & Hart, 1999). Artikel 1 van de Detectiewet omschrijft een privé-detective echter als volgt: *‘elk natuurlijk persoon die gewoonlijk, al dan niet in ondergeschikt verband, tegen betaling en voor een opdrachtgever activiteiten uitoefent bestaande uit* (WODC, Private opsporing, 2001):

- *het opsporen van verdwenen personen of verloren of gestolen goederen;*
- *het inwinnen van informatie omtrent burgerlijke staat, gedrag, moraliteit en vermogenstoestand van personen;*
- *het verzamelen van bewijsmateriaal voor het vaststellen van feiten die aanleiding kunnen geven tot conflicten tussen personen, of die aangewend kunnen worden voor het beëindigen van die conflicten;*
- *het opsporen van bedrijfsspionage;*
- *elke andere activiteit bepaald bij een in ministerraad overlegd Koninklijk Besluit.*

Typische technieken voor privé-detectives zijn: passantenbevraging, buurtonderzoek, achtervolgingen, infiltratie, inkijkoperaties (het bekijken van een plaats door die te betreden),... Bewakingscamera’s zijn meestal al aanwezig binnen het bedrijf. De beelden daarvan kunnen eventueel bekeken worden. Ook identiteitscontroles kunnen op vrijwillige basis gebeuren. Observaties kunnen worden uitgevoerd als men in kaart wil brengen wat de activiteiten van een geïdentificeerd persoon zijn buiten de werkuren. Een onderzoek heeft geen

vaste looptijd: soms is een zaak op twee dagen opgelost, soms duurt het maanden of jaren voor iets opgehelderd is (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). Een detective werkt voor een opdrachtgever. Wie uitsluitend voor zichzelf opsporingen verricht is geen privé-detective (X, Private opsporing). Bij de typering naar de hoedanigheid van de opdrachtgever, onderscheiden we de opdrachtgever als particulier of natuurlijk persoon (particuliere onderzoeken) en de opdrachtgever als rechtspersoon (bedrijfsrecherche). Banken, krediet- en verzekeringsmaatschappijen alsook distributiebedrijven worden vaak geciteerd als opdrachtgever bij bedrijfsrecherche. Voor wat betreft de relatie met de opdrachtgever kan men diverse situaties onderscheiden (Mulkers & Haelterman, 2001):

- de opdrachtgever is een klant van een zelfstandige detective;
- de detective is als werknemer tewerkgesteld in een onderneming, waardoor de opdrachtgever tevens de werkgever van de detective is;
- de detective werkt als werknemer voor een kantoor waar de opdrachtgever klant is;
- de detective werkt in onderaanneming voor een andere zelfstandige detective of een kantoorhouder die niet zijn werkgever is.

De sector van de privé-detectives is een erg gediversifieerde sector. De literatuur rond private opsporing maakt dan ook een verschil tussen de eerste, tweede en derde generatie privé-detectives, welke hieronder kort worden toegelicht.

5.1.1. De eerste generatie privé-detectives

De eerste generatie detectives kan men het best omschrijven als de louche detective, die een klein bureau heeft en meestal voor particulieren werkt (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). Ze werken vaak op zelfstandige basis en houden zich vooral bezig met onderzoeken naar vermiste personen en echtscheidingen. Het betreft voornamelijk eenmanszaken (WODC, Private opsporing, 2001). Deze private rechercheurs zouden overwegend tot de secundaire arbeidsmarkt behoren die zich kenmerkt door onstabiele, lage kwalificaties en geringe inkomsten. Ze zijn manifest aanwezig op de markt door advertenties in de Gouden Gids of andere publicitaire aankondigingen. De ontwikkelingen in de markt van de private opsporing hebben er echter finaal toe geleid dat het aantal eerste generatie privé-detectives nog maar een marginaal deel uitmaakt van de totale groep van privé-detectives (Mulkers & Haelterman, 2001).

5.1.2. De tweede generatie privé-detectives

De tweede generatie privé-detectives, sinds de jaren tachtig bevolkt met ex-reguliere politieambtenaren, treft men aan in grotere kantoren. Zij richten hun opsporingsactiviteiten veeleer op opdrachten uit het bedrijfsleven (WODC, Private opsporing, 2001). Deze detectives zijn in hoge mate gespecialiseerd in verzekeringen, boekhouding, financiën, enz. De meeste van deze tweede generatie detectives zijn om die reden dan ook werkzaam bij verzekeringsinstellingen of banken, maar ook andere takken uit het bedrijfsleven. Omdat zij over het algemeen dus hoger geschoold zijn, bedienen zij zich liever van een andere benaming zoals fraude-expert. Men beschrijft dit type tewerkstelling als 'in-house'. Door hun kapitaalkrachtige opdrachtgever beschikken ze over voldoende financiële middelen, waardoor men kan stellen dat ze tot de primaire arbeidsmarkt behoren (Mulkers & Haelterman, 2001).

5.1.3. De derde generatie privé-detectives

Cools gaat ook in op de uitdijende 'markt van misdaad en straf' waarin een derde generatie privé-detectives naar voren is getreden (Cools & Haelterman, 1998). Zij kenmerken zich door een nog hoger professionalisme en een hogere marktpenetratie en aanvaarding dan de tweede generatie. Niet zelden hebben ze een menswetenschappelijke universitaire opleiding genoten en zijn zij zich er ook van bewust dat zij zich voortdurend zullen moeten blijven bijscholen (Mulkers & Haelterman, 2001). Deze derde generatie detectives legt zich in de eerste plaats toe op het security management in grote bedrijven. Security management kan men definiëren als *'een proces waarin de bedrijfsmiddelen worden getransformeerd om de preventieve en correctieve beheersing van werknemers- en/of derdencriminaliteit in een onderneming of organisatie te realiseren door middel van bewakings- en beveiligingsmaatregelen'*. Deze derde generatie zal dus vooral onderzoek voeren naar zowel interne criminaliteit (werknemerscriminaliteit) als externe criminaliteit (WODC, Private opsporing, 2001).

5.2. Interne onderzoeksafdelingen

Wanneer in grote bedrijven een bepaalde vorm van werknemerscriminaliteit wordt vastgesteld volgt vaak een intern onderzoek. Dit houdt in dat normovertreders op basis van een intern onderzoek gehoord zullen worden door het management van het bedrijf. Dit gebeurt binnen een redelijke termijn, in tegensprekelijke debatten en met het recht op verdediging (Cools, 2009). Met het begrip 'interne onderzoeksafdeling' verwijst men naar *'een interne dienst die*

zowel proactief als reactief onderzoek uitvoert en die mogelijke verstoringen van de bedrijfsorde controleert' (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). Deze afdeling heeft dan ook meestal een dubbele functie. Enerzijds doet zij onderzoek naar feiten en personen die de bedrijfsorde verstoren en zal daarvoor moeten beschikken over een vergunning van privé-detective. Anderzijds kan zij ook de bedrijfsgoederen bewaken en (techno)preventieve maatregelen voorstellen en implementeren. Een interne onderzoeksafdeling kan dus de functie vervullen van privé-detective, maar zij kan ook een interne bewakingsdienst zijn. Echter, aangezien er een verbod bestaat op het cumuleren van bewakings- en onderzoeksactiviteiten, zal een interne onderzoeksafdeling vaak de bewaking uitbesteden (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005).

Het zijn alleen natuurlijke personen die zich privé-detective kunnen noemen. Alleen particulieren dus hebben het recht hebben om (gewoonlijk en tegen betaling) opsporingswerk te verrichten, wat betekent dat de onderneming (of een dienst binnen een onderneming) dit als dusdanig niet kan. Eén en ander maakt dat alle werknemers of vennoten die binnen een onderneming private opsporingsactiviteiten verrichten, allen afzonderlijk aan de wet zijn onderworpen. Een globale vergunning voor de rechtspersoon die zich tot doel heeft gesteld spoorwerk te verrichten, bestaat niet (X, Private opsporing). Aldus zijn alle personen die werkzaam zijn binnen de interne onderzoeksafdelingen van bedrijven in principe privé-detectives. Bij deze onderzoeksafdelingen ligt de nadruk vooral op het onderzoek naar werknemerscriminaliteit. Bedrijven geven de voorkeur aan deze interne procedure, omdat zij (zoals reeds eerder vermeld) de media-aandacht die gepaard gaat met een openbaar proces schuwen. Ook kost het hen veel minder geld en op deze manier hebben zij zelf het verloop van de procedure in handen. Zij kunnen bovendien te allen tijde het belang van het bedrijf primair stellen (Cools, 2009).

6. Bevoegdheden, toezicht en controle

6.1. Bevoegdheden

Opsporing van overheidswege vindt plaats volgens de daartoe vastgestelde wettelijke regels: dit principe wordt aangeduid als het legaliteitsbeginsel. Waar de bevoegdheden van publieke opsporingsinstanties hun grenzen vinden in hetgeen expliciet is vastgelegd in het Wetboek

van Strafvordering en in specifieke wetgeving waar het bijzondere opsporingsdiensten betreft, geldt dit niet voor privé-detectives. Deze dienen zich - net als iedere burger - slechts te houden aan het strafrecht en het civiele recht: zij mogen dus geen handelingen verrichten die de wet aan burgers verboden heeft. (WODC, Private opsporing, 2001). Het wetgevende kader waarbinnen de privé-detective dient te werken is zoals reeds vermeld sinds 1991 vastgelegd in de Wet tot regeling van het beroep van privé-detective. Deze wet bepaalt aan welke voorwaarden privé-detectives moeten voldoen om een vergunning van de FOD Binnenlandse Zaken te krijgen. Voorbeelden hiervan zijn dat een privé-detective zijn activiteit niet mag combineren met activiteiten in het kader van bewaking of beveiliging en dat er een overstapverbod van 5 jaar is ingesteld, geldend voor leden van ex-politie of – inlichtingendiensten (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). Daarnaast zijn er ook beperkingen opgelegd met betrekking tot de onderwerpen waar een privé-detective onderzoek naar mag doen. Zo is een privé-detective niet bevoegd om onderzoek te doen naar politieke, godsdienstige, filosofische of vakbondsovertuiging of omtrent het lidmaatschap van een ziekenfonds. Bovendien mag er geen informatie ingewonnen worden rond de seksuele geaardheid, de gezondheid, noch de raciale of etnische herkomst van een onderzoeksobject (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). Hierop wordt echter meer uitgebreid ingegaan in het hoofdstuk omtrent het wettelijk kader.

Eigenlijk heeft de detective dus geen enkele speciale bevoegdheid, integendeel, het beroep wordt aan zeer strikte regels onderworpen. Zo is niemand verplicht op de vragen van een privé-detective te antwoorden, mag een detective niemand zomaar fouilleren,... (Wils, 2001).

Volgens sommige auteurs zou het een goed initiatief zijn om een orgaan te creëren die een deontologische code samenstelt voor de gehele private opsporingssector, een soort ‘Orde van Privé-detectives. Door dergelijk orgaan op te richten zou de sector zich beter kunnen profileren en meer operationele bevoegdheden kunnen opeisen (bv. het opvragen van nummerplaten) (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005).

6.2. Toezicht en controle

De opsporingsactiviteiten van de privé-detective zijn vaak onzichtbaar voor de burger die er het voorwerp van uitmaakt: deze weet immers meestal niet dat de privé-detective over hem inlichtingen inwint. Daardoor zijn opsporingshandelingen doorgaans ook oncontroleerbaar

voor die burger. Daarom zijn er in de Detectiewet specifieke bepalingen opgenomen. Er werd een multi-directionele controle ingebouwd: de politiediensten en gespecialiseerde ambtenaren kunnen toezien op de werking van de privé-detectives (X, Onderzoek en analyse - directe rapportering). Artikel 15 van de wet stelt daarenboven dat de Minister van Binnenlandse Zaken jaarlijks schriftelijk verslag moet uitbrengen over de toepassing van deze wet. Deze verslagen geven de mogelijkheid om kennis te nemen van het aantal vergunde privé-detectives net als de zogenaamde grote beleidslijnen van de regering.

In 2006 werd de permanente inspectiecel binnen de Directie Private Veiligheid opgericht en uitgebouwd. Deze agenten zien toe op de naleving van de wet op de regeling van de private en bijzondere veiligheid en de wet tot regeling van het beroep van privé-detective. De politiediensten werken hieraan mee. Het doel van de controles is in te gaan tegen inbreuken die de rechten en vrijheden van burgers schenden of een bedreiging vormen voor de algemene veiligheid. Daarnaast vermijden de controles ongewenste situaties in de toekomst door beleidsrisico's te identificeren en lacunes in de wetgeving te detecteren (IBZ, 2008). In 2008 richtten de controles zich voornamelijk op de drie volgende situaties:

- personen of bedrijven die zonder vergunning of erkenning activiteiten uitoefenen;
- inbreuken waarvoor klacht werd ingediend door burgers of bedrijven;
- inbreuken die de openbare orde, de veiligheid en het privéleven van medeburgers rechtstreeks beïnvloeden (IBZ, 2008).

Men kan dus zeggen dat de wetgever in theorie voorzien heeft in een strikte controle van de werkzaamheden van de privé-detective (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). Bij private recherche is de (juridische) normering echter nog steeds minder qua omvang dan bij de reguliere opsporing, en in ieder geval minder bindend. Toezicht en controle zijn schaarser en de positie van een mogelijke 'verdachte' is met minder waarborgen omkleed (WODC, Private opsporing, 2001). In het hoofdstuk wetgeving wordt dieper ingegaan op het toezicht en de controle op de private opsporingssector.

7. Besluit

Uit het eerste hoofdstuk van deze masterproef dienen we vooral te onthouden dat de private veiligheidszorg in tegenstelling tot de publieke veiligheidszorg een sterke groei doormaakt. In de achter ons liggende jaren is het bedrijfsleven steeds meer zelf gaan investeren in de aanpak van fraude en diefstal, onder meer door uitbesteding van onderzoeken aan forensische accountants of aan private recherchebureaus. Ook hebben verschillende bedrijven eigen onderzoek- of rechercheafdelingen opgezet. Dat laatste is vooral gebeurd bij bedrijven waar fraude steeds grotere proporties aanneemt (bv. verzekeringsbedrijven) (WODC, Private opsporing, 2001).

Het objectief van dit hoofdstuk was de lezer een overzicht te verschaffen van wat verstaan kan worden onder het begrip *'private opsporing'* en welke personen het studieobject uitmaken van deze masterproef. Om te beginnen werd dus het begrip *'private opsporing'*, het centrale thema in deze masterproef, onder de loep genomen. Om het concept te verduidelijken hebben we gebruik gemaakt van de definitie van Hoogenboom: *'het is een recherche-onderzoek dat een werkwijze kent die, behoudens inzet van dwangmiddelen, vergelijkbaar is met die van de politie (verhoor, observatie, sporenonderzoek ...) en die als doelstelling het beslechten van conflicten in de zin van schadevaststelling en herstel tussen partijen inhoudt'* (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). Aansluitend hierop werd een historisch overzicht gegeven, waarbij kan worden gesteld dat het beroep dat gedaan wordt op de private opsporingssector (en zeker door de bedrijfswereld) wel degelijk een historisch gegroeid fenomeen is. Eind jaren '80 kwam de wetgever tot de bevinding dat de explosieve groei van de private beveiligingsbranche een duidelijk internationaal karakter had en dan ook maar moeilijk tegen te houden zou zijn. Daarom werd beslist om ondernemingen aan een strenge reglementering te onderwerpen om op die manier de al bestaande en nog te verwachten evoluties binnen de sector in de hand te houden (Mulkers & Haelterman, 2001). Sinds de late jaren '90 is er dan ook een juridische omkadering voor de private opsporingssector met de Wet tot regeling van het beroep van privé-detective van 19 juli 1991 (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). Sinds het ontstaan van de wet werden, bijkomend aan de 'traditionele' privé-detectives, sommige personeelsleden van de verzekeringsmaatschappijen, de kredietinstellingen en de in het buitenland gevestigde privé-detectives aan de wetgeving onderworpen (WODC, Private opsporing, 2001).

Vandaag is het wachten op een grondige wijziging van de Detectiewet en wordt er dus nog steeds grotendeels gewerkt volgens de Wet tot regeling van het beroep van privé-detective van 1991. Na herhaaldelijk contact met Mevr. Pascale Cornette, verantwoordelijke privé-detectives en veiligheidsadvies, van de Directie Private Veiligheid van het Ministerie van Binnenlandse Zaken, bleek dat we een wetswijziging mogen verwachten. Een exacte datum kon echter nog niet worden meegedeeld.

Tenslotte namen we de actoren die belast zijn met private onderzoeken en het toezicht die op hun werkzaamheden wordt uitgeoefend, onder de loep. Binnen de private opsporingssector zijn er echter twee categorieën die voor deze masterproef extra van belang zijn, waardoor we ons beperkten tot een bespreking van deze categorieën: de zelfstandig privé-detectives die zich ter beschikking stellen van bedrijven voor de opsporing van werknemerscriminaliteit en de personen die werkzaam zijn binnen een interne onderzoeksafdeling van een bedrijf.

In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op de Wet van 1991 op de privé-detective die de sector van de private opsporing regelt en enkele belangrijk bepalingen waarmee de detective extra rekening moet houden bij het doen van zijn job.

Hoofdstuk II: Wettelijk kader inzake private opsporing

1. Inleiding

Houden privé-detectives zich steeds aan de wettelijke bepalingen of wordt er, ten goede van de zaak, wel eens van afgeweken? Kennis van de wetgeving is noodzakelijk, willen we conclusies trekken omtrent het legaal of illegaal functioneren van private speurders. In dit hoofdstuk wordt daarom een overzicht gegeven van de belangrijkste wetgeving waaraan de actoren binnen de private opsporing verbonden zijn. In de jaren '90 werd de private opsporingssector immers geregeld met de Wet tot regeling van het beroep van privé-detective van 19 juli 1991⁵ (= Detectivewet) (Hutsebaut & Van Outrive, 1995).

Een privé-detective moet net zoals iedere andere burger rekening houden met alle wettelijke bepalingen, voorwaarden en beperkingen. Het opsporen van werknemerscriminaliteit, het inwinnen van informatie en het vaststellen van de misdrijven is pas legitiem wanneer aan alle bepalingen en wetten is voldaan. Het spreekt voor zich dat het, binnen het bestek van deze eindverhandeling, onmogelijk is om gedetailleerd in te gaan op alle relevante wetgeving. We beperken ons daarom tot de belangrijkste bepalingen, respectievelijk (X, Onderzoek en analyse - directe rapportering):

- de Wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privé-detective;
- de Wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens (Belgisch Staatsblad, 18 maart 1993);
- de Wet van 30 juni 1994 ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer tegen het afluisteren, kennisnemen en opnemen van privé-communicatie en –telecommunicatie (Belgisch Staatsblad, 24 januari 1995);
- artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM).

Tot slot zal ook nog een kort overzicht gegeven worden van enkele bijkomende wettelijke bepalingen die nauw verbonden zijn met het beroep van privé-detective. Hierbij gaat het bijvoorbeeld over valse naamdracht, het briefgeheim, uitlokking, woonstschennis,...

⁵ Wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privé-detective, B.S., 2 oktober 1991.

2. De Wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privé-detective⁶

België beschikte als eerste Europese land over een wetgeving tot regeling van het beroep van privé-detective (WODC, Private opsporing, 2001). Deze wet wilde de private opsporingssector saneren en dus een verdere uitbreiding van het aantal privé-detectives tegengaan. Met deze wet had de wetgever vier doelstellingen voor ogen (Cools & Haelterman, 1998):

- het beroep mocht uitsluitend nog toegankelijk zijn voor betrouwbare personen die een aangepaste opleiding genoten hebben;
- de uitoefeningsvoorwaarden van het beroep werden nauwkeurig omschreven en de methodes en middelen werden aan banden gelegd;
- de opdrachtgever moest worden beschermd tegen bepaalde oneerlijke praktijken;
- er moest een degelijk controle- en sanctiesysteem worden uitgewerkt.

Het zijn manifeste doelstellingen die een draagvlak hadden en nog steeds hebben bij de betrokken partijen zoals de overheid, het bedrijfsleven, de burger en de sector zelf (WODC, Private opsporing, 2001). Al snel bleken er met betrekking tot de wet echter lacunes op te duiken. Zo bleef de wet in gebreke om de volledige sector te omvatten. Ondanks de bedoelingen van de wetgever werden hoofdzakelijk de eerste generatie detectives gecontroleerd. De meer gespecialiseerde tweede generatie detectives, welke vooral werkzaam zijn voor opdrachtgevers uit het bedrijfsleven, bleven voor een groot deel buiten het toepassingsgebied van de wet. Ook de opleiding, uitoefeningsvoorwaarden, methoden en middelen waren aan een vernieuwde interpretatie toe (Mulkers & Haelterman, 2001). Met name in de definiëring wat private opsporing is, schiet de wet volgens Cools tekort. De wet beperkt zich namelijk tot een opsomming van beroepen en activiteiten waardoor sommige groepen worden uitgesloten (WODC, Private opsporing, 2001).

De Detectivewet van 19 juli 1991 werd dan ook vernieuwd bij de Wet van 30 december 1996⁷. Hierbij kwam de wetgever tegemoet aan deze bezwaren en werd het vergunningsstelsel (art. 2 tot 4) verfijnd. Bovendien werden ook de uitoefeningsvoorwaarden aan de gewijzigde omstandigheden aangepast en werd de controle verbeterd. In mei 2004 werd er opnieuw een wijziging aangebracht aan de wet (Mulkers & Haelterman, 2001). Meer bepaald werd art. 2, §

⁶ Wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privé-detective, B.S., 2 oktober 1991.

⁷ Wet van 30 december 1996 tot wijziging van de wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privé-detective, B.S., 14 februari 1997.

1, eerste lid, van de Wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privé-detective vervangen als volgt : *"niemand mag het beroep van privé-detective uitoefenen of zich als dusdanig bekend maken, indien hij daartoe vooraf geen vergunning heeft gekregen van de Minister van Binnenlandse Zaken, na advies van de Veiligheid van de Staat en van de procureur des Konings van de wettige hoofdverblijfplaats van de betrokkene en, bij ontstentenis ervan, de Minister van Justitie."*⁸

De wet is opgebouwd rond 5 hoofdstukken. Hiervan wordt, in wat volgt, een overzicht gegeven. Dit voornamelijk aan de hand van de Wet op de privé-detective zoals weergegeven in het Belgisch Staatsblad (B.S.).

2.1. Toepassingsgebied (art. 1)

In dit artikel heeft de wetgever getracht om de gewenste doelgroep te vatten door niet de kenmerken van het beroep van privé-detective af te lijnen, maar door de activiteiten van privé-detectives te definiëren (Mulkers & Haelterman, 2001). Een privé-detective is volgens dit artikel *'elk natuurlijk persoon die gewoonlijk, al dan niet in ondergeschikt verband, tegen betaling en voor een opdrachtgever activiteiten uitoefent, bestaande uit:*

- *het opsporen van verdwenen personen of verloren of gestolen goederen;*
- *het inwinnen van informatie omtrent burgerlijke staat, gedrag, moraliteit en vermogenstoestand van personen;*
- *het verzamelen van bewijsmateriaal voor het vaststellen van feiten die aanleiding kunnen geven tot conflicten tussen personen, of die aangewend kunnen worden voor het beëindigen van die conflicten;*
- *het opsporen van bedrijfspionage;*
- *elke andere activiteit bepaald bij een in ministerraad overlegd Koninklijk Besluit'* (WODC, Private opsporing, 2001).

Sommige beroepsbeoefenaars kunnen volgens de wet echter niet als privé-detective worden beschouwd, ondanks het feit dat zij geregeld en tegen betaling opsporingsactiviteiten verrichten. Hierbij bedoelt men de volgende beroepen: een gerechtsdeurwaarder, advocaat, notaris, journalist, genealoog, maatschappelijk assistent, alsook een expert waarvan de

⁸ Zie Wet van 7 mei 2004 tot wijziging van de wet van 10 april 1990 op de bewakingsondernemingen, de beveiligingsondernemingen en de interne bewakingsdiensten, de wet van 29 juli 1934 waarbij private militias verboden worden en de wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privé-detective.

toegang tot het beroep door de wet geregeld is. De reden van hun uitsluiting is voor de hand liggend: deze personen doen immers aan 'opsporingswerk' vanuit een totaal andere finaliteit. Deze uitzondering is wel enkel van toepassing in de mate waarin zij hun activiteiten verrichten binnen het kader van hun beroep. Wanneer zij daarbuiten geregeld en tegen betaling spoorwerk verrichten, is er geen reden om aan te nemen dat zij niet aan de detectivewet onderworpen zijn (X, Private opsporing).

2.2. Vergunningsstelsel (art. 2 en 3)

Enkel personen die beschikken over een vergunning van privé-detective, mogen het beroep van privé-detective uitoefenen of zich als dusdanig profileren. Deze vergunning wordt verleend door de Minister van Binnenlandse Zaken, na advies van de Veiligheid van de Staat en van de Procureur des Konings van de wettige hoofdverblijfplaats van de betrokkene of de Minister van Justitie⁹. De vergunning wordt bovendien slechts verleend voor een termijn van vijf jaar en moet na deze termijn dus steeds vernieuwd worden.

Op dit moment zijn er in België een 1022-tal detectives erkend door het Ministerie van Binnenlandse Zaken op basis van de Detectivewet (X, Private opsporing). Om de vergunning te verkrijgen moet men voldoen aan enkele belangrijke voorwaarden:

- *de afwezigheid van bepaalde veroordelingen*: de persoon die de vergunning aanvraagt mag nog niet veroordeeld zijn tot een gevangenisstraf van minstens zes maanden wegens een misdrijf, of tot een lagere correctionele straf wegens huisvredebreuk, schending van het briefgeheim, opzettelijk toebrengen van slagen of verwondingen, diefstal, afpersing, misbruik van vertrouwen, oplichting,.... Personen die dergelijke feiten in het buitenland gepleegd hebben en daar veroordeeld werden, worden geacht niet aan deze voorwaarde te voldoen¹⁰;
- *nationaliteitsvereiste*: de detective moet Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Gemeenschap¹¹;
- *de afwezigheid van onverenigbare activiteiten*¹²: de persoon die de vergunning aanvraagt mag niet tegelijkertijd activiteiten uitoefenen in een bewakingsonderneming, een beveiligingsonderneming of een interne bewakingsdienst;

⁹ Artikel 2, §1, 1° Detectivewet.

¹⁰ Artikel 3, §1, 1° Detectivewet.

¹¹ Artikel 3, §1, 2° Detectivewet.

¹² Artikel 3, §1, 3° Detectivewet.

activiteiten betreffende de vervaardiging van, de handel in en het dragen van wapens en de handel in munitie; of een andere activiteit die, doordat ze door een privé-detective wordt uitgeoefend, een gevaar kan opleveren voor de openbare orde of voor de in- of uitwendige veiligheid van de Staat;

- *beroepsopleiding*: voldoen aan door de Koning vastgestelde voorwaarden inzake beroepsopleiding en –ervaring¹³;
- *respecteren van het tijdelijk overstapverbod van vijf jaar*: voor personen van politie- of openbare inlichtingendiensten, militairen of personen die een openbaar ambt hebben bekleed¹⁴;
- de leeftijd van *21 jaar* bereikt hebben¹⁵.

Sinds het K.B. van 1997¹⁶ is er een bijkomende voorwaarde die stelt dat elke detective uiterlijk vanaf het vijfde jaar na de eerste toekenning van een vergunning, permanent over een ‘getuigschrift van bijscholing voor het uitoefenen van het beroep van privé-detective’ moet beschikken om zijn vergunning te kunnen behouden (Cools & Haelterman, 1998).

2.3. Uitoefeningsvoorwaarden (artt. 4 t.e.m. 14)

Een privé-detective moet bij het stellen van opsporingsdaden niet enkel rekening houden met de bepalingen omschreven in deze Detectivewet, maar met de Belgische en Europese wetgeving in zijn geheel. De handelingen die gesteld worden door de detective zijn dus pas gerechtvaardigd wanneer hij alle bepalingen uit het strafrecht en de Wet van 19 juli 1991 strikt naleeft en wanneer hij geen inbreuken pleegt op de rechten van de mens (Cools & Haelterman, 1998). Zo moet er o.a. eerbied zijn voor de regelgeving omtrent het afluisteren, kennismaken en opnemen van privé-communicatie en –telecommunicatie¹⁷ zoals we verder in deze masterproef zullen zien.

In wat volgt wordt een overzicht gegeven van de dingen die een privé-detective bij de uitvoering van zijn job niet mag doen:

¹³ Artikel 3, §1, 4° Detectivewet.

¹⁴ Artikel 3, §1, 5° Detectivewet.

¹⁵ Artikel 3, §1, 6° Detectivewet.

¹⁶ KONINKLIJK BELSUIT van 9 juni 1997 tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 september 1992, betreffende de uitreiking van het getuigschrift voor het uitoefenen van het beroep van privé-detective en de erkenning van de instellingen gemachtigd om dit getuigschrift af te leveren, B.S., 9 juli 1997.

¹⁷ Wet van 30 juni 1994 ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer tegen het afluisteren, kennismaken, en opnemen van privé-communicatie en –telecommunicatie, B.S., 24 januari 1995.

- Het beroep van privé-detective mag, mits uitzonderingen toegestaan door de Minister van Binnenlandse Zaken, enkel als hoofdberoep worden uitgeoefend. De persoon die voor de eerste keer deze vergunning verwerft, mag het beroep echter gedurende de eerste termijn als bijberoep uitoefenen¹⁸.
- Het is de privé-detective verboden om personen die zich bevinden in niet voor het publiek toegankelijke plaatsen, met behulp van enig toestel te bespieden of te doen bespieden, of opzettelijk beelden van hen op te nemen dan wel te doen opnemen, zonder dat de beheerder van die plaats of de betrokken personen daarvoor eerst hun toestemming hiervoor hebben gegeven. Het is ook verboden een toestel op te stellen, te doen opstellen of ter beschikking te stellen van de opdrachtgever of van derden met als bedoeling de bovenstaande omschreven handelingen te verrichten¹⁹.
- De Koning kan, bij een in ministerraad overlegd besluit, bijkomende voorwaarden stellen aan de methoden en technieken waarvan privé-detectives gebruik kunnen maken²⁰.
- Het is de privé-detective verboden om van de personen die het voorwerp uitmaken van zijn beroepsactiviteiten, informatie in te winnen inzake de politieke, godsdienstige, filosofische of vakbondsovertuiging alsook de uiting van die overtuiging, en over het lidmaatschap van een ziekenfonds. Het is eveneens verboden om informatie in te winnen omtrent de seksuele gearedheid, de gezondheid of de raciale/etnische afkomst van de personen die het voorwerp zijn van zijn activiteiten²¹.
- De detective is verplicht om een voorafgaande schriftelijke overeenkomst af te sluiten met de opdrachtgever, welke wordt ondertekend door alle partijen en enkele verplichte zaken moet bevatten (zoals de naam, woonplaats, telefoonnummer, omschrijving van de opdracht, kostentarieff, datum,...)²². Indien de opdrachtgever ook de werkgever van de detective is, zijn deze regels niet van toepassing. Het volstaat dan dat de detective gedurende vijf jaar een opdrachtenregister bijhoudt met vermelding van: naam van de opdrachtgever, omschrijving van de opdracht en de datum waarop hij met de opdracht wordt belast, evenals de datum waarop de opdracht wordt beëindigd (Mulkers & Haelterman, 2001).

¹⁸ Artikel 4 Detectivewet.

¹⁹ Artikel 5 Detectivewet.

²⁰ Artikel 6 Detectivewet.

²¹ Artikel 7 Detectivewet.

²² Artikel 8, §1 Detectivewet.

- Na de uitvoering van zijn opdracht, maakt de detective een schriftelijk verslag op (met daarin een beschrijving van de verrichte activiteiten, de overtuigingsstukken die hij heeft verzameld, de kosten,...) voor de opdrachtgever. Dit verslag wordt opgemaakt in twee exemplaren, waarvan het ene bestemd is voor de opdrachtgever en het andere gedurende vijf jaar wordt bijgehouden door de privé-detective²³.
- Behoudens de bepalingen in art. 16, §2, mag de privé-detective de inlichtingen die hij bij het vervullen van zijn opdracht heeft ingewonnen, niet bekendmaken aan andere personen dan zijn opdrachtgever of degenen die door deze behoorlijk zijn gemachtigd. Hij mag tevens gedurende een periode van drie jaar vanaf het eindverslag geen opdrachten aanvaarden die strijdig zijn met de belangen van de opdrachtgever. Tenslotte mag hij zijn opdrachtgever enkel die informatie ter beschikking stellen die betrekking heeft op de opdracht zoals omschreven in de schriftelijke overeenkomst of in het opdrachtenregister²⁴.
- Elk document dat van de detective in het kader van zijn beroep uitgaat, moet melding maken van de beroepstitel van privé-detective en van de in art. 2 bedoelde vergunning²⁵.
- De privé-detective moet de identificatiekaart die hij van het Ministerie van Binnenlandse Zaken heeft verkregen steeds bij zich hebben en tonen bij elke vordering van een lid van een politiedienst of van een ambtenaar bedoeld in artikel 17²⁶.
- Behoudens toestemming van de Minister van Binnenlandse Zaken is het de detective verboden zijn activiteiten uit te oefenen ten behoeve van publiekrechtelijke rechtspersonen²⁷.
- Een privé-detective wordt verboden om zich op welke wijze dan ook voor te doen als lid van een politiedienst of een openbare inlichtingendienst²⁸.

2.4. Controle en sancties (art. 15 t.e.m. 19)

De wetgever heeft voorzien in diverse controlemechanismen, om na te gaan of de bepalingen uit deze wet daadwerkelijk nageleefd en correct toegepast worden:

²³ Artikel 9, §1, 1°-2°-3°; Detectivewet.

²⁴ Artikel 10 Detectivewet.

²⁵ Artikel 11 Detectivewet.

²⁶ Artikel 12 Detectivewet.

²⁷ Artikel 13 Detectivewet.

²⁸ Artikel 14 Detectivewet.

- de Minister van Binnenlandse Zaken brengt jaarlijks aan de Kamers schriftelijk verslag uit over de toepassing van deze wet²⁹.
- de Minister van Binnenlandse Zaken die aan een privé-detective een vergunning verleent of een vergunning vernieuwt, schorst of intrekt, moet hierover de volgende instanties inlichten:
 - o de burgemeester van de gemeente waar de privé-detective is ingeschreven in het bevolkingsregister alsook die van de gemeente waar de detective is gevestigd;
 - o de territoriaal voor die gemeenten bevoegde Rijkswachtoverheden³⁰ en procureur des Konings³¹.
- de Minister van Binnenlandse Zaken, de Minister van Justitie of de gerechtelijke overheden kunnen aan de privé-detective de inlichtingen over een uitgevoerde of lopende opdracht opvragen die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de nationale veiligheid, de handhaving van de openbare orde en het voorkomen of opsporen van strafbare feiten³².
- de privé-detective, die wordt belast met opsporingen en onderzoeken betreffende feiten die misdaden of wanbedrijven opleveren of die bij het vervullen van zijn opdracht kennis krijgt van dergelijke feiten, moet de Procureur des Konings bij de rechtbank binnen het rechtsgebied waarvan die misdaad of dat wanbedrijf is gepleegd, hiervan onmiddellijk en schriftelijk op de hoogte brengen³³ (= de meldingsplicht).
- de Koning wijst de ambtenaren aan die belast zijn met het toezicht op de toepassing van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten. In de uitoefening van hun ambt hebben deze personen toegang tot het agentschap van de privé-detective en kunnen zij een onderzoek instellen³⁴.
- de sancties die een detective kan krijgen bij het overtreden van een of meerdere bepalingen uit deze wet worden tenslotte opgesomd in artikel 19 van de wet.

²⁹ Artikel 15 Detectivewet.

³⁰ Ingevolge de Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, B.S. 5 januari 1999, vervalt deze hoedanigheid.

³¹ Artikel 16, §1 Detectivewet.

³² Artikel 16, §2 Detectivewet.

³³ Artikel 16, §2 Detectivewet.

³⁴ Artikel 17 Detectivewet.

2.5. Wijzigings-, overgangs- en slotbepalingen (art. 20 t.e.m. 23bis)

Om de kosten voor administratie, investeringen en toezicht te dekken, is elke privé-detective aan wie een vergunning is verleend een jaarlijkse heffing verschuldigd. De opbrengst hiervan is bestemd voor het fonds voor de bewakingsondernemingen, de beveiligingsondernemingen, de interne bewakingsdiensten en de privé-detectives³⁵. In de wet werden tevens overgangsbepalingen opgenomen voor de privé-detectives die hun beroepswerkzaamheden al uitoefenden op 15 april 1991³⁶.

Er werd tenslotte ook voorzien in de oprichting van een Adviesraad inzake Private Veiligheid, wiens opdracht er in bestaat de Minister van Binnenlandse Zaken te adviseren over het beleid inzake de in deze wet beoogde en aanverwante aangelegenheden³⁷.

3. Bepalingen uit het bijzonder strafrecht

Het Belgische Parlement heeft in 1992 een Privacywet m.b.t. het opslaan en verwerken van persoonsgegevens en in 1994 een Privacywet m.b.t. het af luisteren, kennisnemen en opnemen van privé-communicatie en -telecommunicatie goedgekeurd. Aangezien de Privacywet één van de belangrijkste en tevens één van de moeilijkste bepalingen is waarmee private speurders geconfronteerd worden (bij iedere opsporingsmethode moet men er rekening mee houden en fungeert men al gauw op de grenzen van het wettelijk toelaatbare), wordt er in tegenstelling tot de andere bepalingen uitvoeriger op ingegaan.

3.1. Privacywet³⁸

Met de Privacywet wordt de Wet van 8 december 1992 tot de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens³⁹ bedoeld (ook 'wet verwerking persoonsgegevens' (WVP) genoemd). Deze wet is van toepassing op *'het houden van een manueel bestand in België'* en *'op elke geautomatiseerde verwerking, ook als de bewerkingen geheel of gedeeltelijk in het buitenland worden gedaan, maar die*

³⁵ Artikel 20, §1-2, Detectivewet.

³⁶ Artikel 22 Detectivewet.

³⁷ Artikel 23bis Detectivewet.

³⁸ Wet van 8 december 1992 tot de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

³⁹ Gewijzigd door de wet van 11 december 1998

verwerking in België rechtstreeks toegankelijk is met behulp van middelen die aan de verwerking eigen zijn' (Dumortier & Robben, 1995). De private speurder zal hier steeds rekening mee moeten houden. De huidige samenleving is een informatiesamenleving. Grote hoeveelheden informatie kunnen worden verwerkt op korte tijd en gekoppeld aan andere gegevensbestanden. De wijze waarop informatie wordt verzameld en verwerkt laat toe werknemers permanent te volgen (Hendrickx, 1999). Dit is dus zeker ook het geval wanneer zij verdacht worden van een misdrijf tegen de bedrijfsactiva en het voorwerp zijn van een privaat opsporingsonderzoek. Doch, de specifieke context van het werknemer zijn impliceert beperkingen aan de privacy van een individu. Het recht op privacy zal in sommige gevallen moeten wijken voor andere rechten of belangen. Tevens is de betrokkenheid van anderen in het privé-leven groter in de onderneming dan in de besloten familiekring. Uit het eigen gevoerde onderzoek bleek dat private speurders die deel uitmaken van een interne opsporingsdienst hier dan ook vaak op terugvallen (Hendrickx, Privacy en arbeidsrecht, 1999). Meer hierover vindt u in hoofdstuk vijf.

Er bestaat geen algemeen aanvaarde definitie van privacy. In de vroegere Amerikaanse rechtsleer werd het begrip gedefinieerd als *'the right to be let alone'* en deze omschrijving sluit nog steeds aan bij wat op dit ogenblik onder het concept privacy wordt verstaan (Hendrickx, Privacy en arbeidsrecht, 1999). Om de wet ten volle te verstaan verduidelijken we allereerst enkele kernbegrippen:

- *persoonsgegevens*: iedere informatie betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon (foto's, stemgeluiden e.d. horen hier ook bij) (Baeteman & Van Vlasselaer, 1993). De mogelijkheid tot identificatie moet ruim geïnterpreteerd worden, het kan gaan om het identiteitsnummer, de autonummerplaat, het telefoonnummer, het adres en de functie van een persoon waardoor deze direct of indirect kan worden geïdentificeerd (Hendrickx, Privacy en arbeidsrecht, 1999).
- *verwerking*: hierbij kan men een onderscheid maken tussen geautomatiseerde verwerking, of het houden van een manueel bestand.

Bijgevolg kan men dus stellen dat zowel de gegevens over telefoon-, e-mail- en internetgebruik en de inhoud van e-mailberichten, als beeldmateriaal, zoals foto's en video-opnamen en geluidsmateriaal (bv: de stem in een telefoongesprek), als persoonsgegevens worden aangemerkt. Maar ook gegevens die voortvloeien uit een mondeling verhoor van de werknemer, kunnen als persoonsgegevens worden aangemerkt (Koevoets, 2006). Echter, niet

elke verwerking van persoonsgegevens die materieel aan de voorwaarden voldoet, valt onder de toepassing van deze wet. Er bestaan enkele uitzonderingen, waarvan o.a. (Dumortier & Robben, 1995):

- de verwerking van persoonsgegevens beheerd door natuurlijke personen, die wegens hun aard bestemd zijn voor privé-, gezins- of huishoudelijk gebruik en die bestemming behouden;
- de verwerkingen waarbij uitsluitend persoonsgegevens worden aangewend die ingevolge een wets- of reglementsbepaling onder een voorschrift van openbaarmaking vallen;
- de verwerkingen waarbij uitsluitend persoonsgegevens worden aangewend waarvan de betrokkene de openbaarmaking verricht of doet verrichten, voor zover de verwerking de finaliteit van de openbaarmaking eerbiedigt;
- er wordt een speciale regeling getroffen met betrekking tot de verwerkingen beheerd door het Bestuur Veiligheid van de Staat van het Ministerie van Justitie en door de Algemene Dienst inlichtingen en veiligheid van het Ministerie van Landsverdediging.

De privacy-wet voorziet enkele verplichtingen die aan de houder van het gegevensbestand worden opgelegd en waarvan niet mag worden afgeweken (dus ook niet door privé-detectives):

- respect hebben voor de persoonlijke levenssfeer van de persoon wiens gegevens men verwerkt⁴⁰;
- aangeven waarom hij de persoonsgegevens wil verkrijgen. De persoonsgegevens mogen immers enkel verwerkt worden voor duidelijk omschreven en wettige doeleinden. De persoonsgegevens mogen dus niet gebruikt worden voor een doel dat onverenigbaar is met het doel van de verwerking (De Hert, 2003);
- zijn contactgegevens doorgeven (CBPL, 2011);
- de gegevens moeten, uitgaande van het doel van de verwerking, toereikend, relevant en niet overmatig zijn (De Hert, 2003);
- laten weten wie de gegevens zal krijgen;
- vermelden aan de persoon wiens gegevens hij verwerkt dat deze het recht heeft zijn gegevens in te kijken en te verbeteren⁴¹;

⁴⁰ Artikel 2 WVP

⁴¹ Artikel 4, 9, 10 WVP

- waken over de kwaliteit van de gegevens en zorgen voor een passende beveiliging: iedereen heeft het recht om alle onjuiste persoonsgegevens die op hem betrekking hebben kosteloos te doen verbeteren of verwijderen (Dumortier & Robben, 1995).

Deze wet kort samengevat kunnen we stellen dat gegevens over personen enkel verwerkt en aangewend mogen worden ter verwezenlijking van een vooraf (per aangifte) bekendgemaakte, duidelijk afgebakende en rechtmatige doelstelling. Men mag de gegevens dus nooit aanwenden voor een ander doel. Tevens moet er rekening gehouden worden met het reeds vermelde proportionaliteitsbeginsel. Ter controle heeft de betrokkene een inzage- en verbeteringsrecht en is er ook een wettelijk voorziene instantie: de Privacycommissie (De Hert & Lacoste, 2004). We kunnen hieruit concluderen dat private speurders niet zomaar alle gegevens kunnen opvragen die zij willen en dat zij niet zomaar alles mogen doen om tot de waarheid te komen. De WVP is een wet waar in ons land een sterke klemtoon op gelegd wordt en die dan ook ten allen tijde moet worden gerespecteerd. En wanneer de wet maatregelen oplegt die het recht op privacy dan toch inperkt, dan moet deze worden gekenmerkt door legaliteit, legitimiteit en proportionaliteit (Hendrickx, Privacy en arbeidsrecht, 1999).

3.2. De Afluisterwet⁴²

In onze rechtsstaat geldt het beginsel van het verbod op het beluisteren, kennisnemen en opnemen van privé-communicatie en telecommunicatie. De afluisterwet die deze materie regelt kwam er in 1994 en bevat de belangrijkste Belgische reglementering in verband met de bescherming van de vertrouwelijkheid van privé(tele)communicatie (Vandaele & Goutière, 2004). Het telecommunicatiegeheim is een immens belangrijk aspect van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Ieder persoon die gebruik maakt van een communicatiemiddel om een persoonlijke boodschap over te brengen rekent er immers op dat het private karakter van de communicatie door zijn medeburgers zal worden gerespecteerd, via welk medium dit ook geschied (geschreven post, telefoon, e-mail, ...). Het telecommunicatiegeheim wordt tevens ook beschermd omdat de vertrouwelijkheid van privéberichten wordt beschouwd als een fundamenteel bestanddeel van de democratische rechtsstaat (Graux). In het Wetboek van

⁴² Wet van 30 juni 1994 ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer tegen het afluisteren, kennisnemen en opnemen van privé-communicatie en –telecommunicatie (B.S. 24 januari 1995); gewijzigd door de Wet van 10 juni 1998 (B.S. 22 september 1998).

Strafvordering staat echter een belangrijke regel/uitzondering vermeld: *'de onderzoeksrechter die het onderzoek naar zwaarwichtige strafbare feiten leidt, kan in uitzonderlijke gevallen en indien het onderzoek het vereist privé-communicatie of -telecommunicatie tijdens de overbrenging ervan, afluisteren, er kennis van nemen en opnemen.'*⁴³ Dit kan dus enkel plaatsvinden als er ernstige aanwijzingen bestaan dat de feiten die hij onderzoekt kunnen worden gekwalificeerd als één van de ernstige misdrijven die in §2 van artikel 90ter staan beschreven, en als andere onderzoeksmiddelen niet zouden kunnen volstaan om de waarheid te achterhalen. Deze voorwaarden worden verantwoord door de overweging dat de maatregel een ernstige inbreuk op de privacy van een verdachte betekent (Vandaele & Goutière, 2004). Een private speurder is geen onderzoeksrechter en mag deze handelingen dus nooit stellen. Echter, indien zij een inbreuk maken op deze wettelijke bepalingen zullen zij minder hard gestraft worden dan openbare officieren. Laten we maar eens kijken naar art. 259bis Sw., dat van toepassing is op openbare officieren en ambtenaren, en anderzijds art. 314bis Sw., dat op elke andere persoon van toepassing is. Het voornaamste verschil tussen beide artikelen is dat openbare officieren en ambtenaren strenger worden gestraft. De reden daarvoor is voor de hand liggend: openbare officieren worden immers geacht de overheid te vertegenwoordigen en een schending van het telecommunicatiegeheim in hun hoedanigheid van gezagsdragers zal daarom als een ernstige inbreuk op het openbaar vertrouwen worden ervaren (Graux). Beide artikelen bevatten drie categorieën van misdrijven (Vermeulen, 2010):

- afluisteren, kennisnemen en opnemen: *'Het is verboden opzettelijk en met behulp van een toestel andermans privé-communicatie of -telecommunicatie af te luisteren of te doen afluisteren, er kennis van te nemen of doen van nemen, het op te nemen of doen opnemen, zonder de toestemming van alle deelnemers aan die communicatie of telecommunicatie'*⁴⁴. Deze artikelen zijn niet alleen van toepassing op telefonie en e-mail, maar ook op fax, online banking en dergelijke meer. Wanneer deze communicatie privé is mag men dus op geen enkele manier kennisnemen van de inhoud of deze inhoud opnemen, tenzij men de toestemming heeft van alle deelnemers aan de communicatie.
- het tweede misdrijf is als het ware een voortzetting van het eerste: *'na de opname van een privé(tele)communicatie is het verboden deze opname te verspreiden onder*

⁴³ Artikel 90ter§ 1 Wetboek van Strafvordering

⁴⁴ Artikel 259bis §1, 1° en Artikel 314bis §1, 1° Sw

*derden*⁴⁵. Dit zou namelijk evenzeer een inbreuk betekenen op het private karakter van de communicatie als het afluisteren zonder de toestemming van alle betrokkenen.

- ten slotte wordt er ook een voorbereidende handeling strafbaar gesteld, namelijk *'het opstellen of doen opstellen van een toestel om één van de hierboven omschreven misdrijven te plegen'*⁴⁶. Niet alleen schenden van de privacy kan dus strafbaar zijn, maar ook het voorbereiden hiervan. Een voorbeeld is de installatie van spionagesoftware om e-mails te kunnen onderscheppen.

Hoe goed deze wetgeving ook is, toch zijn er twee grote beperkingen aan artikel 259bis §1, 1° en artikel 314bis §1, 1°). Eerst en vooral moet het gaan om andermans communicatie. Het verbod is immers niet van toepassing op de opname van communicatie waaraan men zelf deelneemt. Een tweede beperking is dat de inbreuk op de privacy moet gebeuren met een technisch hulpmiddel. Kennisname van andermans e-mail door bv. over de schouder van de auteur mee te lezen zal dus niet strafbaar zijn onder deze bepaling (Graux).

4. Artikel 8 EVRM⁴⁷ en artikel 22 Grondwet

Wanneer men de vraag stelt naar de methoden van private opsporing en mogelijke schendingen van de rechten van de verdediging kan men niet voorbijgaan aan het recht op eerbiediging van het privé-leven dat geregeld wordt door artikel 8 EVRM: *'iedereen heeft recht op eerbiediging van zijn privé-leven, zijn gezinsleven, zijn huis en zijn briefwisseling. Geen inmenging van enig openbaar gezag is toegestaan m.b.t. de uitoefening van dit recht dan voor zover bij de wet is voorzien en in een democratische samenleving nodig is in het belang van 's lands veiligheid, de openbare veiligheid, het economisch welzijn van het land, de bescherming van de openbare orde en het voorkomen van strafbare feiten, de bescherming van de gezondheid of de goede zeden, of voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen'*⁴⁸. Het recht op privacy is Tevens een grondrecht, want art. 22 van de Grondwet bepaalt: *'ieder heeft recht op eerbiediging van zijn privé-leven en zijn gezinsleven, behoudens in de gevallen en onder de voorwaarden door de wet bepaald. De wet, het decreet of de in art.*

⁴⁵ Artikel 259bis §1, 3° en §2, en artikel 314bis §2 Sw.

⁴⁶ Artikel 314bis §1, 2° en 259bis §1, 2° Sw.

⁴⁷ Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden, ondertekend op 4 november 1950 te Rome en goedgekeurd bij Wet van 13 mei 1995 (B.S. 19 augustus 1955).

⁴⁸ Artikel 8 EVRM.

134 bedoelde regel waarborgen de bescherming van dat recht⁴⁹. Beide artikelen zijn een rechtstreeks afdwingbare bron van rechten voor de burger.

5. Andere wetgeving

Naast de bepalingen uit de Detectivewet moeten private speurders ook nog rekening houden met bepaalde andere wetten. In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van enkele van de belangrijkste bepalingen uit het algemeen strafrecht. Het is noodzakelijk kennis te hebben van deze bepalingen, aangezien we in hoofdstuk vijf willen nagaan of private speurders deze wettelijke regels naleven of zich toch eens over de grens van het wettelijk toelaatbare begeven. Laten we eens kijken naar de volgende bepalingen:

- *briefgeheim*: het is verboden een aan de post toevertrouwde brief weg te nemen of om een zodanige brief te openen teneinde het geheim ervan te schenden (art. 460 Sw);
- *woonstschennis*: het is verboden om zonder bevel van de overheid en buiten de gevallen waarin de wet toelaat, in de woning van bijzondere personen binnen te treden tegen hun wil, alsook in een door een ander bewoond huis, appartement, kamer of verblijf, of in de aanhorigheden ervan binnen te dringen, hetzij door bedreiging of geweld, hetzij d.m.v. braak, inklimming of valse sleutels (artt. 439 tot 442 Sw);
- *valse naamdracht*: het is bij wet verboden dat personen in het openbaar een naam aannemen die hen niet toebehoren (art. 231 Sw).
- *valsheid in geschriften*: dit wordt bestraft indien het gaat om het met bedrieglijk opzet of met het oogmerk om te schaden, vervalsen van geschriften, informatica en telegrammen (Titel III, Hoofdstuk 4 Sw).
- *inmenging in het openbaar ambt*: het is verboden zich in te mengen in openbare ambten, hetzij burgerlijke of militaire (art. 227 Sw).
- *afpersing*: hij die met behulp van geweld of bedreiging afperst, hetzij gelden, waarden, roerende voorwerpen, schuldbrieven, biljetten, promessen, kwijtingen, hetzij de ondertekening of de afgifte van enig stuk dat een verbintenis, beschikking of schuldbevrijding inhoudt of teweegbrengt, wordt gestraft alsof hij een diefstal met geweld of bedreiging had gepleegd (art.470 Sw).

⁴⁹ Artikel 22 Gw.

- *uitlokking*: het is verboden om door giften, beloften, bedreigingen, misbruik van gezag of macht, misdadige kruiperijen of arglistigheden een misdaad of wanbedrijf uit te lokken. Het is tevens verboden om hetzij door woorden in openbare overeenkomsten of plaatsen gesproken, hetzij door enigerlei geschrift, drukwerk, prent of zinnebeeld het plegen van het feit uit te lokken (art. 66 Sw).
- *aanranding van de eer of de goede naam van personen*: het is verboden om aan een persoon kwaadwillig een feit ten laste te leggen, dat zijn eer kan krenken of hem aan de openbare verachting kan blootstellen, en waarvan het wettelijk bewijs niet wordt geleverd. Men maakt zich immers schuldig aan laster, wanneer de wet het bewijs van het ten laste gelegde feite toelaat, en aan eerroof wanneer de wet dit bewijs niet toelaat (art. 443 Sw).

6. Besluit

In dit hoofdstuk werd een overzicht gegeven van enkele wettelijke bepalingen waaraan de actoren binnen de private opsporing verbonden zijn. Het opsporen van werknemerscriminaliteit, het inwinnen van informatie en het vaststellen van de misdrijven is immers pas legitiem wanneer aan alle bepalingen en wetten is voldaan. In deze masterproef werd enkel ingegaan op de Detectivewet, de Privacywet, de Afluisterwet en artikel 8 EVRM. Tot slot werd ook nog een summier overzicht gegeven van enkele bijkomende wettelijke bepalingen die nauw verbonden zijn met het beroep van privé-detective.

Het mag duidelijk wezen dat de in dit hoofdstuk besproken Wet op de privé-detective van 1991 een goed initiatief was in een tijd waarin de opkomst van de private sector niet meer te stoppen was. De wetgeving had immers tot doel de private opsporingssector te saneren. Men wou door de wet het toenemend aantal privé-detectives en de misbruiken door sommige privé-detectives (de zogenaamde cowboys) terug te dringen (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). Het terugschroeven of constant houden van het stijgende aantal privé-detectives is niet gelukt. Zoals we reeds zagen heeft de private sector immers onlosmakelijk aan belang gewonnen. Of aan het laatste doel voldaan is en de wetgeving dus steeds strikt wordt toegepast door private speurders, is nog maar de vraag. Hierop zullen we dan ook in hoofdstuk vijf, bij de bespreking van de eigen onderzoeksresultaten, een antwoord proberen formuleren.

Aangezien deze masterproef handelt over de opsporingspraktijken van private speurders en de rechten van burgers die daar nauw bij samenhangen, was het noodzakelijk te verduidelijken om welke rechten (en de daarbij horende wetgeving) het precies gaat. Hierbij is vooral het recht op privacy van belang. Daarom werd in dit hoofdstuk meer uitgebreid stilgestaan bij de Wet van 8 december 1992 tot de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens (ook Wet verwerking persoonsgegevens (WVP) genoemd). Deze wet moet ten allen tijde worden gerespecteerd, ook door privé-detectives. Daarna werd er ingegaan op de Afluisterwet waarbij we vooral het volgende onthouden:

- het afluisteren, kennisnemen en openen van andermans privé(tele)-communicatie zonder de toestemming van alle deelnemers is verboden. Hierbij worden openbare gezagsdragers onderworpen aan een strenger regime dan particulieren.
- bij het onderzoeken van bepaalde zwaarwichtige, strafbare feiten kan een uitzondering worden gemaakt op dit verbod. Indien afluisteren absoluut nodig is om de ware toedracht van een misdrijf te achterhalen is het toegelaten de privé(tele)communicatie van een verdachte voor een beperkte tijd af te luisteren of op te nemen.

Samenvattend kunnen we stellen dat private speurders niet zomaar vrij zijn in hun doen en laten, maar net zoals iedere burger gebonden zijn aan tal van wetgevende bepalingen. Tevens is er ook de Detectivewet die op hun van toepassing is en voorziet in talrijke voorwaarden, beperkingen, controle- en sanctiemechanismen.

Hoofdstuk III: Algemeen kader inzake werknemerscriminaliteit

1. Inleiding

De relatie tussen criminologie en onderneming kan vanuit twee perspectieven bestudeerd worden, meer bepaald vanuit het daderperspectief hetgeen organisatiecriminaliteit inhoudt en vanuit het slachtofferperspectief hetgeen werknemerscriminaliteit omvat (Cools, 2009). In deze masterproef wordt enkel ingegaan op de slachtofferbenadering en wordt de onderneming aldus gezien als slachtoffer van criminaliteit. Vanuit dit oogpunt kan een onderneming het slachtoffer zijn van criminaliteit gepleegd door een andere onderneming, door de werknemers en door derden (Vande Walle & Van Calster, 2009).

Deze masterproef gaat uit van de onderneming als slachtoffer van werknemerscriminaliteit. Aldus zal de private opsporing, zoals besproken in de voorgaande hoofdstukken, specifiek hierop toegepast worden. Reden hiertoe is de vaststelling dat met name het bedrijfsleven zich in toenemende mate tot de particuliere recherche zou wenden met hun veiligheids- en criminaliteitsproblemen, en dat grote bedrijven ook steeds vaker eigen private afdelingen hebben die opsporingswerkzaamheden verrichten (Cools, De Raedt, Daems, & Mulkers, 2002). Dat er minder beroep gedaan wordt op de reguliere politiediensten blijkt uit de resultaten van de ‘Monitor Bedrijfsleven Criminaliteit (MBC)⁵⁰’ van het WODC in 2010 met betrekking tot de aangiftebereidheid van bedrijven (bij de reguliere politiediensten). Deze gegevens wezen immers uit dat in totaal 58% van de bedrijven, in 2010 van één of meer delicten *melding* heeft gemaakt bij de politie. Dit is gedaald ten opzichte van 2004 (67%). Echter, van de bedrijven die slachtoffer zijn geworden van één of meer delicten heeft slechts 26% ook daadwerkelijk *aangifte*⁵¹ gedaan bij de politie. Ook dit verschilt ten opzichte van 2004. Toen deed 28% van de bedrijven aangifte bij de politie (WODC, 2010). Echter, ook al tonen deze cijfers aan dat bedrijven steeds minder de politie inschakelen om gevallen van werknemerscriminaliteit aan te pakken, hieruit kunnen we nog niet afleiden dat zij dan wel

⁵⁰ **Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum** voert De Monitor Criminaliteit Bedrijfsleven (MCB) uit, die als doel heeft inzicht te geven in het slachtofferschap van bedrijven en de maatregelen die zij nemen om de criminaliteit terug te dringen. De MCB maakt het mogelijk om op basis van feiten en cijfers te discussiëren over de veiligheid van bedrijven en de maatregelen die nodig zijn om de veiligheid te vergroten. Hierbij wordt gekeken naar de ontwikkelingen door de jaren heen.

⁵¹ Daadwerkelijk aangifte doen, houdt in dat een proces-verbaal of een standaard aangifteformulier is opgemaakt en ondertekend.

beroep doen op private speurders. Misschien houden sommige bedrijven wel gewoon de ogen gesloten en wordt er niets aan gedaan.

Het slachtofferschap van het ondernemingsleven werd lange tijd gezien als een criminologische onmogelijkheid. De criminologische aandacht voor het bedrijfsleven enerzijds en het slachtofferschap anderzijds is in het verleden dus eerder marginaal geweest, ondanks het feit dat bedrijven een belangrijke pijler van onze maatschappij zijn (De Clerck, Van Sand, & Cools, 2011).

Een eerste stap in de richting van het bedrijfsleven (weliswaar als dader van criminaliteit) werd gezet door Edwin Sutherland in 1939, die het begrip '*white collar crime*' introduceerde tijdens zijn toespraak voor de American Sociological Society, en het op de criminologische agenda zette. Hij omschreef *white collar crime* als: '*a crime committed by a person of respectability and high social status in the course of his occupation*' (Sutherland, 1940). Met de introductie van dit begrip wou hij het bewustzijn aanwakkeren dat daders van criminaliteit zich niet enkel en alleen concentreerden in bevolkingsgroepen met een lage sociaal economische status (zoals toen bleek uit de gebruikelijke statistieken), maar ook bestaat in de hogere klassen van de maatschappij. Hij vond dat men hiermee rekening moest houden, aangezien de financiële kosten van witteboordencriminaliteit vele malen groter waren dan alle criminaliteit die men in die tijd aanzag als het criminaliteitsprobleem (Sutherland, 1940). Plots bevonden zich dus tussen de succesvolle zakenmannen die zonder al te veel problemen de 'American dream' realiseerden, eveneens echte misdadigers (Cools, 1994). Samenhangend met het begrip '*white collar crime*' deden daardoor later ook andere concepten hun intrede zoals '*corporate crime*' en '*occupational crime*' (Friedrichs, 2002). In de volgende paragraaf wordt meer uitgebreid op deze begrippen ingegaan.

Zoals iedereen weet, bepalen vandaag de activiteiten van grote ondernemingen onze samenleving in sterke mate en in de meest uiteenlopende levensdomeinen. Hierdoor werd het voor de criminologie niet langer verantwoord om de zakenwereld buiten haar wetenschapsdomein te houden. Meerdere auteurs stelden dan ook dat de criminologische interesse voor het bedrijfsmatige en het bedrijfsleven nieuwe impulsen kan geven aan de criminologie (Vande Walle & Van Calster, 2009). Aangezien het slachtofferschap van ondernemingen zich kan vertalen in een daling van de opbrengst van bedrijven, loont het de moeite erin te investeren en er verder onderzoek naar te doen. Tevens is er de vraag of private onderzoeken wel eens kunnen botsen met de basisprincipes van een goede

strafrechtsbedeling. Daarom werd opgeroepen aan criminologen om meer aandacht te hebben voor slachtofferschap van ondernemingen inzake werknemerscriminaliteit. De maatregelen van het bedrijf kunnen variëren: het installeren van camerabewaking, invoeren van gedragscodes, inschakelen van private onderzoeksbureaus,... Ook in het Verenigd Koninkrijk was eenzelfde benaderingswijze aanwezig. Gill benaderde de criminologie in deze zin toen hij zich de vraag stelde: *'what have you criminologists been doing all these years?'* (Ugent, 2004). Volgens hem moesten de werknemers, de ondernemingen, het wetgevend kader en de criminaliteitspreventie in relatie tot het bedrijfsleven meer de aandacht van de criminologen krijgen (Cools, 2009).

Om een zo volledig mogelijk beeld te schetsen van het concept werknemerscriminaliteit en de belangrijkste zaken die ermee in verband staan, wordt er in wat volgt stil gestaan bij het begrip werknemerscriminaliteit an sich, de verschillende types werknemerscriminaliteit die men kan onderscheiden, de motieven om werknemerscriminaliteit te plegen en de verschillende theoretische modellen die het voorkomen van werknemerscriminaliteit trachten te verklaren.

2. Het begrip werknemerscriminaliteit

Een precieze omschrijving van het begrip 'werknemerscriminaliteit' is minder voor de hand liggend dan op het eerste zicht lijkt. Zo is het concept werknemerscriminaliteit om te beginnen nauw gerelateerd aan de begrippen *'corporate crime'* en *'occupational crime'*, welke in de literatuur vaak gekoppeld worden aan het bredere begrip witteboordencriminaliteit. Ook in deze concepten wordt de relatie tussen de criminologie en de onderneming gelegd (Cools, 1994).

Criminologen verstaan onder het begrip *'corporate crime'* (ook wel *organisatiecriminaliteit* genoemd) meestal de misdaden die gepleegd worden door een organisatie om een bepaald doel te bereiken. Het gaat hierbij niet om een persoonlijk doel van de bedrijfsleider, maar wel om een doel ten voordele van de organisatie zelf (Clinard & Yeager, 2006). Clinard and Quinney gaven het begrip de volgende omschrijving: *'offenses committed by corporate officials for their corporation and the offenses of the corporation itself'* (Hartley, 2008). Organisatiecriminaliteit houdt een ernstige schending van vertrouwen in. Ook Sutherland

heeft dit element daarom toegevoegd aan zijn oorspronkelijke definitie van White collar crime. Het beroep of de positie van de ‘witteboordencrimineel’ binnen de onderneming brengt immers sociale status, en daardoor macht en vertrouwen, met zich mee, zodat er bij witteboordencriminaliteit volgens Sutherland dus ook sprake is van ‘*a certain violation of trust*’. Organisatiecriminaliteit is echter de corporatieve variant van witteboordencriminaliteit, hetgeen impliceert dat niet het vertrouwen in de individuele beroepsoefenaar geschonden wordt, maar in de organisatie als totaliteit (van de Bunt & Huisman, 2004).

Bij occupational crime gaat het daarentegen niet om misdaden die gepleegd worden door de organisatie, maar tegen de organisatie (Friedrichs, 2002). Om meer duidelijkheid te verschaffen omtrent het concept ‘*occupational crime*’ zullen we uitgaan van de definitie die Gary Green eraan geeft: ‘*any act punishable by law that is committed through opportunity created in the course of an occupation that is legal*’ (Clinard & Yeager, 2006). Het betreft m.a.w. misdrijven die in de context van de legale beroepsuitoefening worden gepleegd en specifiek mogelijk worden gemaakt door dat beroep (Friedrichs, 2002).

Een volgende reden waarom het begrip ‘*werknemerscriminaliteit*’ moeilijk te definiëren is, is dat er in de criminologie enige onenigheid bestaat omtrent het feit of werknemerscriminaliteit al dan niet kan gelijk gesteld worden met witteboordencriminaliteit. Strikt genomen is werknemerscriminaliteit immers niet gelijk aan witteboordencriminaliteit, maar kan deze laatste deel uit maken van het begrip werknemerscriminaliteit, of andersom. Zowel de witte boorden (hieronder verstaat men de bedrijfsleiders) als de blauwe boorden kunnen immers als werknemers van de onderneming misdaden plegen waarvan het bedrijf slachtoffer is. Meestal wordt de definitie van werknemerscriminaliteit echter beperkt tot criminaliteit gepleegd door de blauwe boorden: de arbeiders en de lagere bedienden (Vande Walle & Van Calster, 2009).

Maar wat verstaat men nu precies onder het concept ‘*werknemerscriminaliteit*’? Cools definieert werknemerscriminaliteit of ‘*employee crime*’ als “*het geheel van strafbare gedragingen, als criminaliteit tegen bedrijfsactiva, gepleegd door werknemers in grote bedrijven tengevolge van de hierin aanwezig zijnde criminogene bedrijfscultuur⁵² en die repressief wordt beslecht binnen een complementaire interne private conflictbeslechting of binnen de klassieke strafrechtsprocessus*” (Cools, 1994). Het gaat dus om conflicten die zich

⁵² Bedrijfscultuur kan gedefinieerd worden als een set van waarden, normen, attitudes en regels die gedeeld worden door de meerderheid van de werknemers en die voor een groot deel bepalend is voor hun gedrag en houding.

kunnen voordoen tussen de respectieve doelstellingen vanwege de drie verschillende belangengroepen: de onderneming als organisatie van aandeelhouders, de werknemers en het management. Zo zijn bijvoorbeeld het streven naar individuele economische welvaart, regelmaat, sociale contacten, variëteit, activiteit, zelfverwezenlijking en identiteit vaak in botsing met personeelsafvloeiingen, reorganisaties, interne transfers, nieuwe technologieën, enz. (Cools, 2009).

3. Types werknemerscriminaliteit

In de periode van 1989 tot 1990 voerde Cools in België onderzoek naar het concept werknemerscriminaliteit, waarbij de verschillende vormen van werknemerscriminaliteit waarmee bedrijven geconfronteerd werden, aandacht kregen. Uiteindelijk namen negen ondernemingen aan het onderzoek deel, welke het bestaan van vermogens-, gewelds-, informatie- en seksuele criminaliteit erkenden. Uit de studie blijkt dat de vermogenscriminaliteit 81% van de totale geregistreerde criminaliteit bedroeg, de geweldscriminaliteit 5%, de informatiecriminaliteit 3% en de seksuele criminaliteit 2%. Inzake vermogenscriminaliteit werden de ondernemingen vooral het slachtoffer van diefstal en afpersing. Geweldscriminaliteit betrof voornamelijk de vernieling van goederen en bedreiging. Bij informatiecriminaliteit ging het hoofdzakelijk om verschillende vormen van industriële spionage en de seksuele criminaliteit tenslotte beperkte zich voornamelijk tot ongewenste intimiteiten. Het onderzoek wees met betrekking tot de hoedanigheid van de dader op: 63% niet-geïdentificeerde daders, 17% arbeiders, 10% bedienden, 4% kader- of directieleden en 6% derden. Er werden per jaar gemiddeld 35 daders geregistreerd. In vergelijking tot het aantal arbeiders binnen de onderneming, mag men concluderen dat de bedienden, kader- en directieleden in de totaliteit van de werknemerscriminaliteit proportioneel hoger scoorden (Cools, 2009).

Zoals zal blijken uit het eigen gevoerde onderzoek (zie hoofdstuk vijf) zijn de verschillende vormen van werknemerscriminaliteit belangrijk wanneer we deze linken aan de private opsporing. Private speurders zullen zich immers niet toespitsen op alle vormen van werknemerscriminaliteit. Sommige vormen worden overgelaten aan andere diensten binnen het bedrijf en zullen dus geen onderwerp vormen voor de werkzaamheden van de privé-detective. In deze paragraaf wordt daarom eerst en vooral een overzicht gegeven van de

verschillende hoofdvormen van werknemerscriminaliteit die men kan onderscheiden: vermogenscriminaliteit, geweldscriminaliteit, informatiecriminaliteit en seksuele criminaliteit. Naast deze hoofdcategorieën bestaan er echter nog andere vormen van criminaliteit, maar deze worden in het beperkte bestek van deze masterproef niet behandeld, daar zij in mindere mate voorkomen.

3.1. Vermogenscriminaliteit

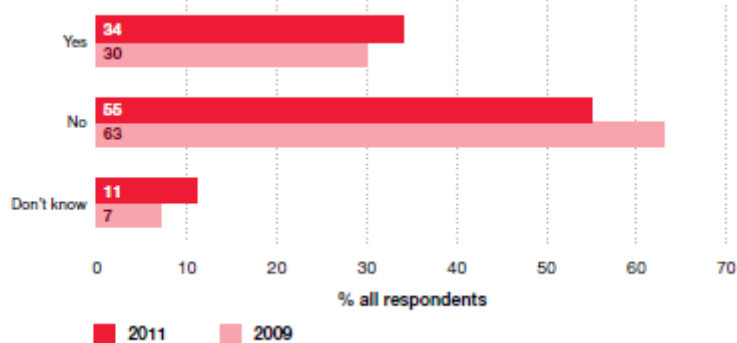
Uit het bovenstaande onderzoek bleek dat vermogenscriminaliteit het overgrote deel van werknemerscriminaliteit voor haar rekening neemt (Cools, 1994). Diefstal wordt door het Strafwetboek als volgt omschreven: *‘hij die zaak die hem niet toebehoort, bedrieglijk wegneemt, is schuldig aan diefstal. Het bedrieglijk wegnemen van andermans goed voor kortstondig gebruik wordt hieraan gelijkgesteld’* (art. 461 Sw). Men ziet tevens in het Strafwetboek dat de minimumstraf hoger is, indien de dief een werknemer is die de diefstal heeft gepleegd in het huis, het werkhuis of het magazijn van de werkgever (art. 464 Sw).

Onderzoek naar diefstal gepleegd door personeelsleden is echter vaak verwarrend doordat er verschillende vormen, graden en oorzaken van diefstal zijn (Niehoff & Paul, 2000).

Uit een onderzoek van Moorthy, Gopalan, e.a.⁵³ blijkt dat diefstal en fraude gepleegd door werknemers één van de ernstigste bedreigingen voor het succes van een kleine onderneming is. Werknemers stelen geld, tijd, koopwaar, bedrijfsinformatie,... ‘The US Chamber of Commerce’ (de Kamer van Koophandel van de VS) schat dat werkgevers in de VS per jaar ongeveer 20 tot 40 miljard dollar verliezen ten gevolge van werknemersdiefstal en fraude. Bovendien stelt deze Kamer van Koophandel ook dat zo een 30% van alle faillissementen veroorzaakt zouden worden door diefstal gepleegd door personeelsleden (Moorthy, Seetharaman, Somasundaram, & Gopalan, 2009).

Uit een onderzoek van Price-Waterhouse-Coopers in 2011, blijkt tevens dat het aantal fraudegevallen bij bedrijven met de jaren toeneemt, wat toch wel een verontrustende vaststelling is. Zo stelde 34% van de 3877 respondenten van over de hele wereld, dat ze gedurende het laatste jaar met fraude (zowel intern als extern) werden geconfronteerd (zie figuur 1). Dit is een stijging van 13% sinds het laatste onderzoek in 2009 (PWC, 2011).

⁵³ Moorthy, K. M., Seetharaman, A., Somasundaram, N. R., & Gopalan, M. (2009). Preventing Employee Theft and Fraud. *European Journal of Social Sciences*, 12(2), 259-268.



Figuur 1: Experience of economic crime

(PWC, 2011)

Maar wat verstaat men nu onder ‘fraude’? Fraude is een lastig te omschrijven begrip, al begrijpt iedereen wel wat ermee bedoeld wordt. Het komt uit het Latijn en betekent zoveel als ‘bedrog’, ‘schade’ en ‘nadeel’. ‘Fraude’ wordt gebruikt als een verzamelbegrip, waaronder verschillende vormen van financieel-economische criminaliteit samenvallen, doch die één gemeenschappelijk kenmerk hebben: *‘het onder valse voorwendselen verkrijgen van voordelen waarop men geen recht heeft’* (De Bie & Verhage, 2010). Dit betekent ook dat er niet altijd een strafrechtelijke connotatie hoeft te zijn, bedrijven benoemen bijvoorbeeld ook overtredingen van de interne codes als ‘fraude’ (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). Men kan bovendien een onderscheid maken tussen horizontale fraude enerzijds en verticale fraude anderzijds. Men spreekt over *horizontale fraude*⁵⁴ wanneer private middelen geïseerd worden. In dat geval is er sprake van private slachtoffers (bedrijven of individuen). Bij *verticale fraude* daarentegen worden de publieke middelen geïseerd en is de publieke sector aldus het slachtoffer.

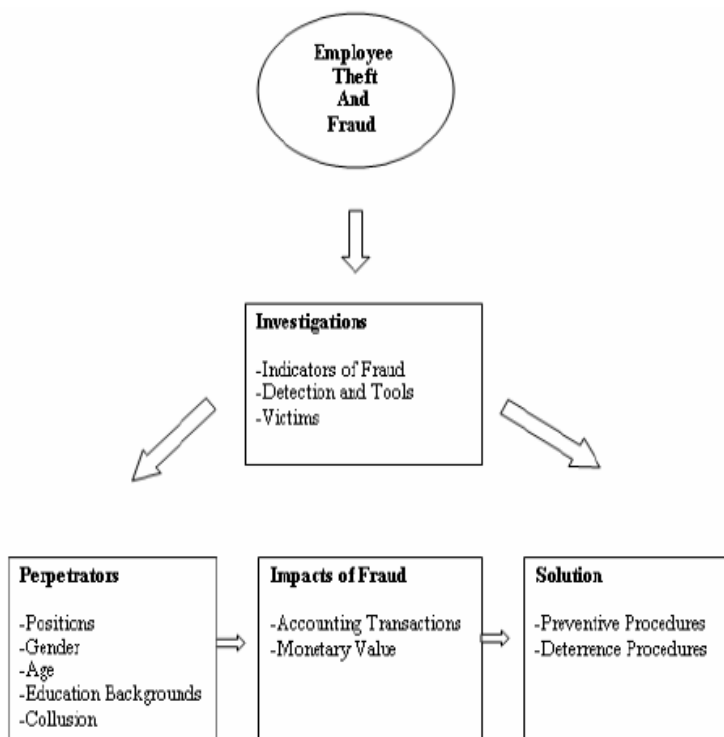
De diversiteit van het begrip ‘fraude’ blijkt niet alleen uit dit onderscheid, maar ook uit de diverse verschijningsvormen waarin fraude zich kan manifesteren (fiscale fraude, sociale zekerheidsfraude, aankoopfraude, ...) en uit de diverse vormen van slachtofferschap (overheid, bedrijven, werknemers) en daderschap (organisatiecriminaliteit, werknemerscriminaliteit, witteboordencriminaliteit) (De Bie & Verhage, 2010). Het spreekt voor zich dat horizontale fraude het meest aanleunt bij het onderwerp van deze masterproef.

⁵⁴ Hiermee verwijst men naar interne fraude die gepleegd wordt door een werknemer, een kaderlid, ... en de externe fraude, waarbij de dader buiten de bedrijfsmuren moet gezocht worden.

Horizontale fraude kan men echter nog verder onderverdelen in (Vande Walle & Van Calster, 2009):

- *externe fraude*: de fraudeur is in dit geval afkomstig van buiten de onderneming;
- *interne fraude*: de fraudeur is medewerker van de onderneming;
- *relationele fraude*: de fraudeur is medewerker van de onderneming en spant samen met één of meerdere fraudeurs buiten de onderneming.

In een studie van KPMG⁵⁵, waarbij een survey werd gevoerd bij 330 grote ondernemingen, stelde Peat Marwick vast dat 76% van de deelnemers toegaven dat er gevallen van fraude hadden plaatsgevonden in de organisatie gedurende het afgelopen jaar, en dat de meeste gevallen te wijten waren aan slechte interne controle (Moorthy, Seetharaman, Somasundaram, & Gopalan, 2009). Onderstaand schema geeft een overzicht van de belangrijkste aspecten waarmee bedrijven rekening moeten houden met betrekking tot fraude.



Figuur 2: Preventing Employee Theft and Fraud: Conceptual Framework

(Moorthy, Seetharaman, Somasundaram, & Gopalan, 2009)

⁵⁵ KPMG is een wereldwijd netwerk van adviesverleners op gebied van audit, belastings- en juridisch advies; risico- en financieel advies en accountancy. KPMG is actief in meer dan 140 landen, met bijna 140.000 professionals. De vier letters die KPMG vormen staan voor eerste letters van de vier oorspronkelijke oprichters: Piet Klynveld, William Barclay Peat, James Marwick en Reinhard Goerdeler.

Het is belangrijk dat bedrijven preventieprogramma's opzetten en proactief te werk gaan om fraude te bestrijden. Preventie start bij het in kaart brengen van de zwaktes van de organisatie en het verbeteren van interne controle. Men moet daarbij oog hebben voor de symptomen of indicators van fraude (Moorthy, Seetharaman, Somasundaram, & Gopalan, 2009). Indicators kunnen zijn: verdwenen documenten, verdachte of veranderende houding van een personeelslid, distantiëren van andere werkgevers, het verdwijnen van grote sommen geld,... (Tryon & Kleiner, 1997). Wanneer een altijd vrolijk en spontaan persoon zich bijvoorbeeld plots afzondert en asociaal gedraagt, kan het zijn dat deze persoon lijdt onder de spanningen die zijn geheime diefstal met zich meebrengt. Een oneerlijke werknemer zal vaak vijf of tien minuten te laat op kantoor zijn om zo de gebruikelijke ochtendgesprekken met de rest van het personeel te kunnen vermijden. Zij trachten zich m.a.w. te beschermen tegen het steeds opnieuw moeten verzinnen van nieuwe leugens, door het vermijden van dagdagelijkse gesprekken (Bacigalupi, 2008).

Wanneer dergelijke symptomen van fraude zich voordoen kan verder onderzoek de fraude aan het licht brengen. Dit onderzoek kan gebeuren door het bedrijf dat zelf slachtoffer is, maar ook door private fraudebestrijders (zoals forensische auditoren⁵⁶), door politie, of door bijzondere inspectiediensten (De Bie & Verhage, 2010). De afschrikkende effecten van een strafrechtelijke vervolging zijn uiteindelijk een laatste middel om fraude te verhinderen. Naast conventionele, gerechtelijke sancties zoals opsluiting en boetes, kan men potentiële fraudeurs ook afschrikken door middel van professionele, disciplinaire sancties, het in beslag nemen van de activa, het opleggen van bv. een beroepsverbod,... (Moorthy, Seetharaman, Somasundaram, & Gopalan, 2009).

Uit een survey van 'the ACFE'⁵⁷ blijkt bovendien dat de hoogste posities in een bedrijf ingenomen worden door mannen, waardoor de meeste gevallen van fraude gepleegd werden door mannen (ongeveer 75%). Aangezien zij hoge posities bekleden, bezitten zij meestal ook een hoger diploma, waardoor ook hiermee een zekere link kan worden getrokken.

⁵⁶ Hiermee verwijst men naar een nieuwe discipline die beoefend wordt door academisch geschoolde accountants, revisoren, juristen, economen en criminologen die zich gespecialiseerd hebben in het verhinderen, het detecteren, het onderzoeken en het (helpen) beslechten van fraude binnen de bedrijfscontext.

⁵⁷ The Association of Certified Fraud Examiners

3.2. Geweldscriminaliteit

Om meer duidelijkheid te verschaffen omtrent het begrip ‘geweld op het werk’ hanteren we in het kader van deze masterproef de definitie zoals we deze vinden in de Wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: *‘elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is, psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.’*⁵⁸ Wanneer men bovenstaande definitie analyseert, kan men hieruit afleiden dat het begrip ‘geweld’ heel ruim omschreven wordt. Niet alleen geweldplegingen tussen collega’s, maar ook bijvoorbeeld overvallen kunnen echter volgens deze definitie als geweld op het werk worden beschouwd (Thoelen & van Hoogenbemt, 2003). Geweldscriminaliteit in een onderneming kan zich richten tegen (Cools, 1994):

- de persoon van een werknemer: dit kan zowel fysiek als psychisch;
- de goederen in eigendom of productie van een bedrijf: vandalisme, sabotage, vertraging van de productie,...

3.3. Informatiecriminaliteit

Zoals we reeds zagen, gaat het bij informatiecriminaliteit meestal om bedrijfsspionage (Cools, 1994). Bedrijfsspionage of ‘industriële spionage’ kan men omschrijven als *‘het gebruiken van illegale en immorele technieken om bedrijfsgevoelige informatie (bv. bedrijfsgeheimen) te verzamelen’* (Philips & Vriens, 1999). In de informatiesamenleving waarin we leven, heeft informatie immers een zelfstandige kwaliteit als productiemiddel gekregen. Kennis is een nieuwe vorm van kapitaal geworden. De staat en ook het bedrijfsleven hebben behoefte aan informatie om snel in te kunnen spelen op wisselende omstandigheden. De diefstal van strategische bedrijfsinformatie is volgens de FBI een van de meest serieuze vormen van misdaad waarmee het bedrijfsleven wordt geconfronteerd. Strategische bedrijfsinformatie is immers buitengewoon gevoelig en leent zich voor diefstal (door werknemers, actiegroepen of hackers) (WODC, Private opsporing, 2001).

In 1996 rapporteerde ‘the American Society for Industrial Security (ASIS) dat verliezen ten gevolge van het ontvreemden van vertrouwelijke informatie bij Amerikaanse bedrijven

⁵⁸ Artikel 4, a), 1° Wet van 10 januari 2007 tot wijziging van de Welzijnswet Werknemers, B.S. 6 juni 2007.

jaarlijks geschat werden op meer dan 250 miljard dollar. Dit werd vastgesteld op grond van een onderzoek onder de duizend rijkste en meest welvarende bedrijven, de ‘1000 Fortune’, aangevuld met de driehonderd snelst groeiende bedrijven. Meer dan de helft van alle bedrijven (56%) rapporteerde incidenten van bedrijfsspionage (Fitzpatrick & Burke, 2003).

Bedrijfsinformatie beperkt zich niet enkel tot technische informatie, maar kent een uitbreiding naar alle vormen van bedrijfsinformatie, zoals bijvoorbeeld financieel-economische data, personeelsgegevens, productinformatie, prijsinformatie, ontwikkelings- en onderzoeksgegevens,... (De Clerck, Van Sand, & Cools, 2011).

Na inwerkingtreding van de Wet van 28 november 2000 inzake informaticacriminaliteit⁵⁹ op 13 februari 2001, werd op 23 november 2001 de Overeenkomst van de Raad van Europa inzake informaticacriminaliteit, het zgn. Verdrag van Budapest (Cybercrime-Verdrag), ondertekend. Dit laatste vormt het eerste dwingende instrument van internationaal recht dat specifiek werd uitgewerkt om informaticacriminaliteit te bestrijden. Opdat België zou voldoen aan de internationale verplichtingen neergelegd in het Cybercrime-Verdrag, waren een aantal aanpassingen in de wetgeving noodzakelijk. Deze kwamen er dan ook met de Wet van 15 mei 2006⁶⁰ (Keustermans & De Maere, 2010).

In het strafwetboek wordt een onderscheid gemaakt tussen de volgende vormen van informaticacriminaliteit (Vermeulen, 2010):

- valsheid in informatica⁶¹: *‘Hij die valsheid pleegt, door gegevens die worden opgeslagen, verwerkt of overgedragen d.m.v. een informaticasysteem, in te voeren in een informaticasysteem, te wijzigen, te wissen of met enig ander technologisch middel de mogelijke aanwending van gegevens in een informaticasysteem te veranderen, waardoor de juridische draagwijdte van dergelijke gegevens verandert’.*
- informaticabedrog⁶²: *‘Hij die, voor zichzelf of voor een ander, een bedrieglijk vermogensvoordeel verwerft, door gegevens die worden opgeslagen, verwerkt of overgedragen d.m.v. een informaticasysteem, in een informaticasysteem in te voeren, te wijzigen, te wissen of met enig ander technologisch middel de mogelijke aanwending van gegevens in een informaticasysteem te veranderen’.*

⁵⁹ Wet van 28 november 2000 inzake informaticacriminaliteit, B.S., 3 februari 2001

⁶⁰ Wet van 15 mei 2006 tot wijziging van de artikelen 259bis, 314bis, 504quater, 550bis en 550ter van het Strafwetboek, B.S. 12 september 2006

⁶¹ Artikel 210bis Sw.

⁶² Artikel 504quater Sw.

- misdrijven tegen de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van informaticasystemen en van de gegevens die door middel daarvan worden opgeslagen, verwerkt of overgedragen⁶³: *‘Hij die, terwijl hij weet dat hij daar toe niet gerechtigd is, zich toegang verschaft tot een informaticasysteem of zich daarin handhaaft’*.

De wet inzake informaticacriminaliteit⁶⁴ bevat een reeks bepalingen die als doel hadden de bestaande Belgische wetgeving te moderniseren, en ervoor te zorgen dat er afdoende opgetreden kan worden tegen informaticagerelateerde misdrijven (ICRI, 2000).

3.4. Seksuele criminaliteit

Vooraleer we kort ingaan op de seksuele criminaliteit binnen het bedrijfsleven, staan we even stil bij het feit dat bedrijven mensen tewerkstellen en dat er daardoor soms (seksuele) relaties op het werk ontstaan. Dit wordt door het management meestal als negatief ervaren, aangezien het tot rivaliteiten en een vermindering van het presteren van de werknemer (en daardoor ook tot een vermindering van de productiviteit in het algemeen) zou kunnen leiden (Cools, 1994). Afgezien van deze wederkerige relaties, kan er zich ook ongewenst seksueel gedrag of *‘sexual harassment’* voordoen op de werkvloer (Opdebeeck, 2004).

De Wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (ook Welzijnswet werknemers genoemd) geeft de volgende definitie aan het begrip ‘ongewenst seksueel gedrag op het werk’: *‘elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.’*⁶⁵ Bij ongewenst seksueel gedrag op het werk is er echter vaak geen sprake van enig fysiek contact tussen de dader en het slachtoffer. In de meeste gevallen gaat het om het doen van voorstellen, het maken van dubbelzinnige en seksuele opmerkingen, alsook roddelen over het seksuele leven van een collega of het ongevraagd uit de doeken doen van het eigen seksuele leven (Opdebeeck, 2004).

⁶³ Artikel 550bis Sw.

⁶⁴ Wet van 28 november 2000 inzake informaticacriminaliteit, B.S., 3 februari 2001

⁶⁵ Artikel 4, c), 3^o Wet van 10 januari 2007 tot wijziging van de Welzijnswet Werknemers, B.S. 6 juni 2007.

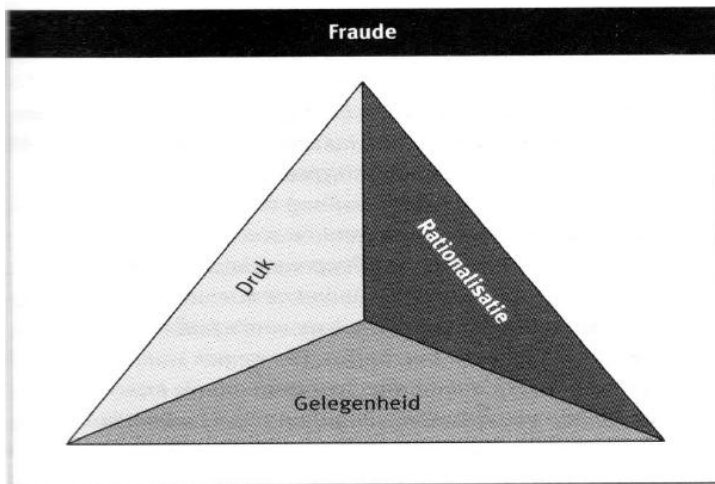
3.5 Andere criminaliteit

Omdat er buiten vermogenscriminaliteit, geweldscriminaliteit, informatiecriminaliteit en seksuele criminaliteit natuurlijk nog andere vormen van criminaliteit bestaan, wordt hiervan in deze categorie ‘andere criminaliteit’ tenslotte een kort overzicht van gegeven. Het gaat om misdrijftypes die moeilijk onder te brengen zijn bij de vier voorgaande categorieën van werknemerscriminaliteit. Dit is het geval bij: alcohol- en druggebruik (en -verkoop) door werknemers in ondernemingen (de schade die alcohol veroorzaakt uit zich, naast de directe impact op het persoonlijke en intermenselijke, ook op het vlak van ongevallen, foute beslissingen, werkverzuim,...), het aanmatigen van ambten, titels of naam, de aanranding van de eer of de goede naam van personen en het bezit van wapens (Cools, 1994).

4. Motieven om criminaliteit op de werkplaats te plegen

De Amerikaanse criminoloog Donald R. Cressey deed onderzoek naar de schending van bedrijfsvertrouwen door werknemers. De centrale vraag doorheen het onderzoek was waarom bepaalde werknemers in bepaalde functies het vertrouwen schenden en delicten plegen binnen het bedrijf waar zij werken en waarom andere personen in een vergelijkbare situatie dit niet doen (Tromp, Snippe, Bieleman, & de Bie, 2010). Een spreekwoord dat we allemaal kennen en dat een gedeeltelijk antwoord geeft op de vraag is ‘*de gelegenheid maakt de dief*’. Dit doet ons denken aan de gelegenheidstheorie (onderdeel van de rationele keuzetheorie) die zegt dat de kans om criminele activiteiten te stellen groter wordt als de gelegenheid groot is (Pauwels).

Gelukkig gaat dit niet voor alles en iedereen op. Voor fraude bijvoorbeeld zijn nog twee andere factoren doorslaggevend voordat de frauduleuze praktijken van start kunnen gaan: druk en rationalisatie. Een in de bedrijfswereld vaak gebruikt model om het verband tussen deze drie factoren inzichtelijk te maken is de fraudedriehoek, ook wel ‘*integriteitsdriehoek*’ genoemd (Schimmel, 2004):



Figuur 3: De ‘Fraudedriehoek’ (Schimmel, 2004)

Druk (motief)

In alle door Cressey onderzochte gevallen van schending van bedrijfsvertrouwen door werknemers bleek sprake te zijn van een onderliggend probleem waarover de werknemer niet durfde of wilde praten (door schaamte of trots). Door dit bepaalde probleem voelt men de druk om een oplossing te zoeken (Tromp, Snippe, Bieleman, & de Bie, 2010). Bij druk kan het o.a. gaan om financiële druk (door schulden, een relatief hoge levensstijl en financiële tegenslagen), verleidingen (zoals gokken, drugs en seks) en werkgerelateerde druk (zoals het nastreven van een promotie of doelstellingen) (Schimmel, 2004).

In een onderzoek naar ‘*interne criminaliteit in de logistieke sector*’⁶⁶ werden privé-problemen van de verdachte het meest genoemd als factor bij de totstandkoming van interne normovertredingen. Meestal gaat het hierbij om geldproblemen, maar soms ook wel om andere sociale problemen, vooral in het gezin (zoals een scheiding en dergelijke) (Rovers & de Vries, 2005).

Gelegenheid

Eerst en vooral houdt dit volgens Cressey in dat de werknemer kennis en informatie moet hebben van de mogelijkheden tot regelovertreding binnen het bedrijf. Daarnaast moet de regelovertreder zich ervan bewust zijn dat deze regelovertreding leidt tot de oplossing van het probleem dat hij heeft (Tromp, Snippe, Bieleman, & de Bie, 2010).

⁶⁶ Rovers, G. B., & de Vries, R. E. (2005). *Interne criminaliteit in de logistieke sector*. Den Haag: WODC, Ministerie van Justitie.

Rationalisatie

Tenslotte moet er bij de regelovertreder sprake zijn van rationalisatie. Dit wil zeggen dat de dader de fraude voor zichzelf zal rechtvaardigen. Hij zal hierbij redeneren in termen van: ik verdien het want ik werk er hard voor, anderen doen het ook, het bedrijf heeft toch geld genoeg,... maar ook wraak kan een rol spelen (Schimmel, 2004). De door de overtreder gebruikte rationalisaties zijn afhankelijk van de manier waarop het deviante gedrag plaatsvindt evenals de sociaal economische positie van de overtreder (Tromp, Snippe, Bieleman, & de Bie, 2010).

De fraudedriehoek is specifiek op interne fraude en diefstal gericht, en past, aangezien vermogenscriminaliteit het grootste deel van werknemerscriminaliteit is waarvoor private speurders worden ingeschakeld, daarom perfect bij het centrale thema van deze masterproef. Externe daders blijven buiten beschouwing, maar hiervoor vormt de *rationele keuzetheorie* een breder toepasbare theorie waarmee vele verschillende gedragingen kunnen worden beschreven. De rationele keuzetheorie ziet een persoon als een *homo economicus* (een calculerend individu), die een afweging maakt tussen keuzemogelijkheden (Tromp, Snippe, Bieleman, & de Bie, 2010). De uiteindelijke keuze is gebaseerd op een kosten-batenanalyse: wat brengt het mij op en wat is de schade als ik word betrappt? (Wils, 2001). Aangezien een volledige uiteenzetting van deze theorie ons te ver zou brengen, gaan we er in deze masterproef niet verder op in.

Voor het verklaren van werknemerscriminaliteit kan tevens beroep gedaan worden op de vier verklaringmodellen van Cools, welke we hier kort zullen bespreken.

Socialisatiemodel

Een eerste oorzaak voor werknemerscriminaliteit is volgens dit model te wijten aan het feit dat werknemers hun gedrag moeten afstemmen op de door het management opgelegde normen (Wils, 2001). Dit kan leiden tot organisatorische druk, die uiteindelijk kan uitmonden in criminele gedragingen. Anderzijds kan het ook zijn dat het personeelslid in kwestie net te weinig afwisseling of werklast ondervinden (Cools, 2009). Op dat moment kan hij stelen van zijn baas of andere werknemers, omdat dit spanning met zich meebrengt (vaak zouden personen die stelen op het werk, zich daarnaast ook schuldig maken aan alcohol- of druggebruik om hun leven spannender te maken). Andere factoren spelen natuurlijk ook een

rol: weinig of geen vooruitzichten, weinig contact met andere werknemers, emotionele instabiliteit van het personeelslid,... (Niehoff & Paul, 2000). In deze laatste factoren zien we kenmerken van de relatieve deprivatietheorie van Passas. Effecten van relatieve deprivatie verlopen niet rechtstreeks, maar via de ontwikkeling van een negatief zelfbeeld (Pauwels).

Arbeidsethisch model

In het tweede model komt de focus te liggen op de gangbare opvattingen over eigendom en beloning (Cools, 1994). Als een werknemer vindt dat hij onderbetaald is in verhouding tot de geleverde prestaties, kan het zijn dat hij zelf voor een extra beloning zorgt. De immense categorie goederen met onbekende eigenaar (computertijd, grondstoffen, gereedschappen,...) binnen een bedrijf, worden sneller gestolen. Men steelt dus bv. eerder een draagbare pc, dan de portefeuille van een collega (Wils, 2001).

Normatief model

Hier gaat men uit van het idee dat er een consensus bestaat over de geldende waarden en normen. Criminaliteit is dan het resultaat van het feit dat het personeelslid zich de gangbare normen en waarden (zoals die binnen het bedrijf gelden) niet voldoende heeft eigengemaakt. (Cools, 2009). Een gebrek aan sociale controle binnen de onderneming zou dit nog versterken. Echter, het valt niet te ontkennen dat situaties waarbij er inadequate sociale controle is zich op de werkvloer vaker voordoen dan gewenst (Moorthy, Seetharaman, Somasundaram, & Gopalan, 2009).

Politiek model

Wanneer het personeelslid zich slecht behandeld voelt door het management, kan het zijn dat hij zich wil wreken of zijn eisen kracht bij zetten door middel van het plegen van misdrijven op het werk (Niehoff & Paul, 2000). Deze gedragingen kunnen bestaan uit bvb. bedreigingen, opzettelijke slagen en verwondingen, vernieling, aanranding van de goede eer of de goede naam van personen, enz. (Cools, 1994).

5. Besluit

In de vorige hoofdstukken hebben we stilgestaan bij het definiëren van het begrip ‘private opsporing’ en de belangrijkste wetgeving die deze sector reguleert. Het objectief van dit hoofdstuk was duidelijk stellen wat verstaan kan worden onder het tweede centrale begrip van deze masterproef: ‘*werknemerscriminaliteit*’. Tevens was het de bedoeling een overzicht te geven van de verschillende vormen van werknemerscriminaliteit en welke motieven er kunnen spelen bij werknemers die zich hieraan schuldig maken. Dit alles is immers van belang bij de opsporing en afhandeling van deze misdrijven. Zo zal men fraudegevallen op een andere manier op het spoor komen dan geweldcriminaliteit en zal men deze twee vormen ook verschillend aanpakken. Meer hierover echter in hoofdstuk vijf, waar het in het kader van deze masterproef afgenomen interviews uitvoerig toegelicht worden.

Om dit hoofdstuk aan te vatten werd gezocht naar een duidelijke en bruikbare definitie van ‘wknemerscriminaliteit. Hiervoor werd uiteindelijk beroep gedaan op de definitie van Cools die er het volgende onder verstaat: *‘het geheel van strafbare gedragingen, als criminaliteit tegen bedrijfsactiva, gepleegd door werknemers in grote bedrijven tengevolge van de hierin aanwezig zijnde criminogene bedrijfscultuur en die repressief wordt beslecht binnen een complementaire interne private conflictbeslechting of binnen de klassieke strafrechtsprocesus’* (Cools, 1994). Het gaat hierbij dus om conflicten die zich voordoen tussen de doelstellingen van de onderneming als organisatie van aandeelhouders, de werknemers en het management. Als voorbeelden werden o.a. het streven naar individuele economische welvaart, regelmaat, sociale contacten, variëteit, activiteit, zelfverwezenlijking en identiteit vaak in botsing met personeelsafvloeiingen, reorganisaties, interne transfers, nieuwe technologieën,... aangehaald.

Hoe perfect deze definitie ook is, het woord ‘grote’ bedrijven is naar mijn mening toch wat fout gekozen, aangezien kleine bedrijven evengoed het slachtoffer van werknemerscriminaliteit worden. Daarbij komt nog dat de gevolgen voor deze kleine bedrijven meestal veel zwaarder doorwegen (Moorthy, Seetharaman, Somasundaram, & Gopalan, 2009).

Na de definiëring gingen we uiteindelijk over naar de bespreking van de verschillende types van werknemerscriminaliteit. Daar dit er heel wat zijn werden ze onderverdeeld in enkele hoofdcategorieën, zijnde vermogenscriminaliteit (vooral diefstal en fraude),

geweldscriminaliteit, informatiecriminaliteit (vooral bedrijfsspionage), seksuele criminaliteit en andere criminaliteit. Deze laatste categorie werd toegevoegd omdat bepaalde vormen van werknemerscriminaliteit onmogelijk onder de andere categorieën konden worden geplaatst. Voorbeelden hiervan zijn alcohol en drugs op het werk, bezit van wapens, enz.

In het algemeen kan besloten worden dat de categorie vermogenscriminaliteit het grootste aandeel van de werknemerscriminaliteit op zich neemt en dat private speurders hier ook het meeste van de tijd mee bezig zijn. Dit zal onder meer blijken uit de resultaten in hoofdstuk vijf van deze masterproef, waarbij de overgrote meerderheid van de private speurders aangaf bijna altijd met fraude of diefstal belast te zijn. Vooral te onthouden is dat het merendeel van deze gevallen voor een groot deel te wijten zou zijn aan een slechte interne controle van het bedrijf in kwestie (Moorthy, Seetharaman, Somasundaram, & Gopalan, 2009). Men doet er dus als bedrijf goed aan te investeren in de installatie van een interne onderzoeksgroep of beroep te doen op privé-detectives die zich richten op de bedrijfswereld, om zo fraude en diefstal binnen het bedrijf in toom te houden.

Tenslotte werden de verschillende motieven die werknemers tot het plegen van misdrijven kunnen brengen, onder de loep genomen. Dit gebeurde aan de hand van de fraudedriehoek en de theoretische verklaringsmodellen van Cools (het socialisatiemodel, het arbeidsethisch model, het normatief model en het politiek model). Elk model geeft op zijn beurt een verklaring van werknemerscriminaliteit en de motieven die erbij kunnen spelen. Het ene model slaagt daar echter al wat beter in dan het andere.

Het socialisatiemodel, dat zegt dat werknemerscriminaliteit het gevolg kan zijn van zware organisatorische druk, te weinig afwisseling of werklast, weinig of geen vooruitzichten,... én het arbeidsethisch model, waarbij werknemerscriminaliteit verklaard wordt door het feit dat de werknemer van mening is dat zijn prestaties niet voldoende genoeg verloont worden, lijken de meest plausibele verklaringen voor werknemerscriminaliteit te zijn. Zo zal diefstal vooral gepleegd worden doordat het als spannend wordt gezien in de saaie werkcontext, doordat men emotioneel onstabiel is of doordat men zich niet genoeg gewaardeerd voelt voor het geleverde werk (Niehoff & Paul, 2000).

Wanneer zij het slachtoffer worden van criminaliteit gepleegd door hun werknemers, kunnen ondernemingen beslissen om dit af te handelen door middel van private conflictbeslechting of publieke conflictbeslechting. In de volgende hoofdstukken zal hier uitvoerig op worden ingegaan en zal blijken dat bedrijven meestal opteren voor het eerste.

Hoofdstuk IV: De private opsporing in verhouding tot de basisrechten

1. Inleiding

Wanneer een bedrijf geconfronteerd wordt met een vermoeden van werknemerscriminaliteit kan het op verschillende manieren reageren:

- zelf een onderzoek instellen of het onderzoek uitbesteden;
- aangifte doen bij politie en/of justitie;
- een combinatie van voorgaande mogelijkheden

Grote bedrijven kiezen vaak voor het eerste en hanteren aldus ten overstaan van hun werknemers een interne onderzoeksprocedure welke het belang van het bedrijf primair stelt. Normovertreders zullen hierbij op basis van een intern onderzoek, binnen een redelijke termijn en in tegensprekelijke debatten met recht op verdediging, door het management worden gehoord (Vande Walle & Van Calster, 2009). In het domein van de beheersing en controle van de werknemerscriminaliteit is de interne private conflictbeslechting of private justitie bij tal van grote ondernemingen dus al lang een realiteit. Grote ondernemingen vertrouwen hun werknemerscriminaliteit niet langer toe aan de overheid en de klassieke strafrechtsprocessus. Ze opteren voor een private conflictbeslechting onder de noemer van bedrijfsjustitie of ‘managerial justice’. Dit wil zeggen dat men vanuit een liberaal mens- en maatschappijbeeld de in het bedrijf formeel strafbaar gestelde gedragingen, die de bestaande eigendomsverhoudingen, de machtsrelaties en het professionalisme negatief beïnvloeden, gaat sanctioneren op eerder economische gronden. Waar nodig wordt beroep gedaan op privé-detectives die werkzaam zijn in externe kantoren (WODC, Private opsporing, 2001).

Met betrekking tot het onderzoek naar de feiten, heeft zich binnen het Belgisch arbeidsrecht een bij wijze van spreken nieuwe subdiscipline ontwikkeld. Vanuit de bekommernis van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer als dader, mededader en/of medeplichtige van werknemerscriminaliteit is men gaan spreken over ‘controletechnieken op de werkplaats’ binnen een juridische context. Vandaag heeft dit juridisch kader vooral oog voor de privacy in de arbeidsrelatie met betrekking tot het gebruik van e-mail, internet, telefonie, camerabewaking, uitgangscontroles, werving en selectie, enz. De in 1991 van kracht geworden Wet tot regeling van het beroep van privé-detective is in deze subdiscipline

opgenomen, daar privé-detectives betrokken worden bij het opsporen van werknemerscriminaliteit (Vande Walle & Van Calster, 2009).

2. Private opsporingsmethoden in geval van werknemerscriminaliteit en de link met de rechten van de verdediging

Bij de opsporing van werknemerscriminaliteit werkt de private sector traditioneel volgens drie methodes: *observeren van het personeelslid, informatiegaring en controle (ondervraging)* (Decorte, Bas, & Van Outrive, 1995). Het grootste gedeelte van het werk komt neer op het verzamelen van de informatie. Er bestaan verschillende manieren waarop een privé-detective informatie kan vergaren. Enkele voorbeelden hiervan zijn: bespieden, maken van beeldopnamen, fouilleren, zoekingen doorvoeren, lezen van brieven, consulteren van gegevensbestanden, ... Vaak zullen meerdere van deze technieken echter met elkaar gecombineerd worden en tevens kent iedere methode ook oneindig veel varianten (Cools, De Raedt, Daems, & Mulkers, 2002).

In deze paragraaf willen we kort enkele methodes, die private speurders volgens de literatuur hanteren bij het bestrijden van werknemerscriminaliteit, in kaart brengen. Er dient wel benadrukt te worden dat het bestaand wetenschappelijk onderzoek ter zake zeer schaars is.

Er werd in het kader van deze masterproef voor gekozen om de werkingsmodaliteiten van private speurders te toetsen aan de rechten van de burger, omdat individuele rechten, zoals iedereen wel weet, hoe langer hoe belangrijker worden. De gehanteerde methodes binnen de private opsporingssector zullen naderhand dan ook telkens worden geanalyseerd tegen de achtergrond van de rechten van de burger. Zoals uit het eigen gevoerde onderzoek echter zal blijken (zie hoofdstuk vijf) wordt niet elke methode echter even frequent toegepast. Sommigen zullen zelf zelden of nooit worden aangewend door privé-detectives. Aangezien er onnoemelijk veel methodes van opsporing bestaan, worden aansluitend bij het thema van deze masterproef enkel de methodes opgenomen die op het eerste zicht van belang zijn naar de grondrechten van burgers toe. Omdat dit slechts een selectief beeld is (want er zijn nog veel meer opsporingsmethoden, waarvan velen zich niet op de grens van het toelaatbare bevinden) mag hier niet zomaar zonder meer worden uit afgeleid dat private speurders zich voortdurend schuldig maken aan overtredingen van de rechten van burgers.

2.1. Het maken van beeldopnamen

De afgelopen jaren zijn camera's een vertrouwd fenomeen geworden in onze samenleving. Het recht op veiligheid is meer dan ooit in en heeft het recht op privacy toch wel deels van haar troon verstoten (De Bondt & Vermeulen, 2007). Zoals reeds vermeld, maakt men bij de opsporing van werknemerscriminaliteit gebruik van drie methodes: observeren, informatievergaring en controle (Decorte, Bas, & Van Oustrive, 1995). Het filmen van personeelsleden via camera's valt hoofdzakelijk onder de eerste component en is, zoals uit het eigen onderzoek zal blijken, veruit de meest gebruikte methode bij de opsporing van werknemerscriminaliteit. Om deze reden staan we er wat langer bij stil.

Wat met de rechten van de verdediging?

Is het werken met camera's een inbreuk op de privacy van personeelsleden en is dit te verzoenen met de eisen van de Wet op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer m.b.t. de verwerking van persoonsgegevens? Het antwoord op deze vraag zal van een aantal factoren afhangen. Uit wat volgt zal blijken dat het observeren van burgers via (verborgen) camera's en het opnemen van beeldmateriaal niet zomaar mogelijk is.

Het gebruik van camera's op de werkplaats wordt geregeld in de C.A.O. nr. 68⁶⁷, die tot doel heeft de persoonlijke levenssfeer van de werknemers in het bedrijf te eerbiedigen, hun waardigheid te beschermen 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 de beelden kan ingevoerd worden⁶⁸.

Deze C.A.O. verstaat onder het begrip camerabewaking het volgende: *'elk bewakingssysteem met één of meer camera's dat ertoe strekt om bepaalde plaatsen of activiteiten op de arbeidsplaats te bewaken vanuit een punt dat zich geografisch op een afstand van die plaatsen of activiteiten bevindt met of zonder het oog op bewaring van de beeldgegevens die het inzamelt en overbrengt'*⁶⁹. Camerabewaking op de arbeidsplaats is enkel toegelaten in het raam van een arbeidsrelatie en voor het nastreven van één van de volgende doeleinden (x, 2008):

⁶⁷ C.A.O. nr.68 van 16 juni 1998 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats, algemeen bindend verklaard bij KB van 20 september 1998, B.S. 2 oktober 1998.

⁶⁸ Artikel 1 C.A.O.

⁶⁹ Artikel 2 C.A.O.

- veiligheid en gezondheid
- bescherming van de goederen van de onderneming
- controle van het productieproces
- controle van de arbeid van de werknemers.

Er zijn natuurlijk ook voorwaarden verbonden aan het gebruik van camera's op de werkvloer:

- de werkgever moet de betrokken werknemers informatie verschaffen (bv. in het arbeidsreglement) over de volgende aspecten van de camerabewaking⁷⁰:
 - o het nagestreefde doel;
 - o het feit of de beeldgegevens al dan niet bewaard worden;
 - o het aantal en de plaatsing van de camera's;
 - o de periode of perioden gedurende dewelke de camera's functioneren.
- de werkgever is verplicht om deze doelen duidelijk te omschrijven en mag de camerabewaking enkel invoeren als hij deze doelstellingen niet op een andere manier kan bekomen (x, 2008);
- de camerabewaking mag niet overmatig zijn (proportionaliteit)⁷¹;
- het nastreven van de vierde doelstelling mag ook niet tot gevolg hebben dat beoordelingen en eindbeslissingen van de werkgever enkel gebaseerd zijn op gegevens die via deze camerabewaking verkregen werden⁷²;
- wanneer het gaat om de controle van het productieproces die betrekking heeft op werknemers en de controle van de arbeid van de werknemer, mag de camerabewaking enkel tijdelijk zijn (de camera mag dus niet permanent functioneren). Anders zou men inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemers tot gevolg kunnen hebben en dit is niet toegelaten⁷³.

De werkgever die wenst gebruik te maken van camera's is tevens verplicht de ondernemingsraad hiervan op de hoogte te brengen, de reden van deze camerabewaking opgeven, alsook vermelden of deze camerabewaking tijdelijk of permanent is en op welke locatie ze geïnstalleerd worden. Tevens moet in deze omschrijving een woordje uitleg staan over het opslaan en de bewaring van de beelden (x, 2008).

⁷⁰ Artikel 9, §3 – 4 C.A.O.

⁷¹ Artikel 7 C.A.O.

⁷² Artikel 4 C.A.O.

⁷³ Artikel 6 C.A.O.

Omdat camera's ook buiten de werksfeer heel populair zijn, werd op 21 maart 2007 tevens de zgn. Camerawet⁷⁴ aangenomen (De Bondt & Vermeulen, 2007). Deze heeft tot doel een duidelijk en gepast wettelijk kader te verstrekken voor de verwerking van beelden voor bewakingsdoeleinden waarmee de noden inzake veiligheid en het recht op privacy van de burgers worden verzoend (X, Principenota camerawet 2007, 2010). Deze Camerawet is echter niet van toepassing op bewakingscamera's op de werkvloer (daarvoor blijft de C.A.O. nr. 68 gelden). Wanneer de werkgever echter een bewakingscamera wenst te installeren op een plaats die zowel voor werknemers als voor andere personen toegankelijk is (kassa's in grootwarenhuizen, lokettenzaal van een bank, tankstation,...), moeten beide wetten worden nageleefd (dus ook de Camerawet) (X, Principenota camerawet 2007, 2010).

Ten tweede is de Camerawet ook niet van toepassing wanneer het gebruik ervan in bijzondere wetgeving wordt geregeld zoals dit o.a. het geval is bij de privé-detectives (De Bondt & Vermeulen, 2007). Deze vermeldde het volgende: *'het wordt de privé-detective verboden om personen die zich bevinden in niet voor het publiek toegankelijke plaatsen, met behulp van enig toestel te bespieden of te doen bespieden, of opzettelijk beelden van hen op te nemen dan wel te doen opnemen, zonder dat de beheerder van die plaats of de betrokken personen daarvoor eerst hun toestemming hiervoor hebben gegeven. Het is ook verboden een toestel op te stellen, te doen opstellen of ter beschikking te stellen van de opdrachtgever of van derden met als bedoeling de bovenstaande omschreven handelingen te verrichten'*⁷⁵.

Aangezien in het kader van deze masterproef werknemerscriminaliteit centraal staat, kunnen we uit het voorgaande concluderen dat wanneer een personeelslid verdacht wordt van criminele handelingen op het werk, de werkgever (en beheerder van de plaats) steeds op de hoogte is van de tussenkomst van de privé-detective (zeker wanneer het een interne onderzoeksafdeling betreft) en in de meeste gevallen ook de opdrachtgever is. Tijdens het onderzoek dat in het kader van deze masterproef werd gevoerd, bleek tevens dat de betrokken werknemers geacht worden op de hoogte te zijn dat camerabewaking kan plaatsvinden (volgens het arbeidsreglement). De privé-detective maakt hierbij dus geen inbreuk op de wettelijke bepalingen uit de Detectivewet. De privé-detective moet echter steeds op zijn hoede zijn, aangezien de grens tussen het wettelijk toelaatbare en het strafbare uiterst smal is. Voor

⁷⁴ Wet van 21 maart 2007 tot regeling van de plaatsing en het gebruik van bewakingscamera's, B.S. 31 mei 2007; gewijzigd in 2009.

⁷⁵ Artikel 5 Detectivewet.

meer informatie hieromtrent verwijzen we naar hoofdstuk twee waar deze wetgeving uitvoerig werd besproken.

2.2. Het consulteren van gegevensbestanden

Het doel van een detective is steeds om zoveel mogelijk informatie te verzamelen. Hierbij kunnen gegevensbestanden een schat aan informatie opleveren, maar een groot deel van deze bestanden is voor particulieren echter niet toegankelijk (Wils, 2001). Denk bijvoorbeeld maar aan financiële gegevens in de databestanden van banken. Uit het onderzoek van Cools, et al., in 2004 bleek dat zij via samenwerking met tussenpersonen toch proberen deze informatie te bemachtigen. Vooral politiemensen zouden interessante bronnen zijn. Er is in sommige gevallen sprake van informatiedoorstroming. Politieagenten kunnen immers gevoelige informatie verschaffen die het onderzoek in de goede richting kan sturen. Het is aan de individuele politie-inspecteur zelf om te beslissen hoever hij kan gaan in deze informatie-uitwisseling naar de private sector toe (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005). Zoals bleek uit de interviews die afgenomen werden in het eigen onderzoek, gaat het dan voornamelijk over het opvragen van nummerplaten, nagaan gerechtelijk verleden van het personeelslid,...).

Daarnaast oriënteren privé-detectives zich echter ook steeds vaker op open bronnen. Op die manier verkrijgen zij ook heel wat informatie. Met open bronnen bedoelen we bv. het kadaster, het handelsregister, internet, witte en gouden gids,... (Cools, Ponsaers, Verhage, & Hoogenboom, 2005).

Wat met de rechten van de verdediging?

Het is zelfsprekend dat het bekomen van allerlei persoonlijke informatie een schat aan informatie oplevert voor een privé-detective. In de meeste gevallen vormt dit echter een inbreuk op de privacy van de persoon in kwestie. Om de rechten van de burgers te beschermen bepaalt de Detectivewet daarom o.a. dat het verboden is om informatie te verzamelen m.b.t. privacygevoelige gegevens zoals: politieke voorkeur, godsdienst, seksuele geaardheid, gezondheid, enz⁷⁶. Er is zelfs een tijdelijk overstapverbod van vijf jaar dat gerespecteerd moet worden door personen van politie- of openbare inlichtingendiensten,

⁷⁶ Artikel 7 Detectivewet.

militairen of personen die een openbaar ambt hebben bekleed⁷⁷. Hiermee wil de overheid het ‘old-boy’s netwerk’ beperken. Dit wil zeggen dat men wil vermijden dat ex-ambtenaren op basis van hun kennis en relaties over vertrouwelijke informatie zouden kunnen beschikken en hiervan in het kader van hun nieuwe functie misbruik zouden maken (Cools & Haelterman, 1998).

Tevens zegt de Detectivewet dat er automatisch sprake is van een onverenigbaarheid wanneer de detective tegelijkertijd een beroepsactiviteit uitoefent waarbij hij toegang heeft tot persoonsgegevens (Mulkers & Haelterman, 2001). De reden hiertoe is dat bepaalde functies toegang geven tot vertrouwelijke inlichtingen (bv. personen die het Rijksregister kunnen raadplegen). Het zou vanzelfsprekend onduldbaar zijn dat een persoon die door zijn beroep over deze inlichtingen kan beschikken, in de verleiding zou komen om ze in de hoedanigheid van detective (en dus met andere oogmerken) aan te wenden. Op deze regel bestaat echter één uitzondering: beroepen waarvan opsporingsactiviteiten inherent deel uitmaken. Dit is bv. zo bij verzekeringsinspecteurs. Detectives die zich op deze uitzondering beroepen, mogen geen enkele detectiveactiviteit uitoefenen buiten het kader van hun beroep (X, Private opsporing). Voor een uiteenzetting van het wettelijke kader omtrent de verwerking van persoonsgegevens verwijzen we vooral naar de Wet Verwerking Persoonsgegevens zoals deels weergegeven in hoofdstuk twee.

2.3. Het aannemen van een valse naam, hoedanigheid of voorwendsel

Om informatie te verzamelen kan het zijn dat de detective contact zoekt met hetzij de persoon die het onderwerp is van zijn onderzoek, hetzij derden, door een valse naam aan te nemen. Het kan ook zijn dat men zegt dat men een politieagent is of een gemeentelijk ambtenaar. Hij geeft zich m.a.w. voor iemand anders uit of verzint een fictief verhaal om op die manier aan de nodige informatie te geraken over de persoon in kwestie, of om toegang te krijgen tot bepaalde plaatsen (zoals de woning van deze persoon) (Vermeulen, 2007).

Wat met de rechten van de verdediging?

Hoe onschuldig het ook lijkt om zich voor te doen als iemand anders of een verhaaltje te verzinnen, het aannemen van een valse naam of hoedanigheid wordt in sommige gevallen

⁷⁷ Artikel 3, §1, 5° Detectivewet.

bestempeld als een misdrijf (De Neve, 2010). De privé-detective die door middel van een valse naam toegang verkrijgt tot de woning of zich voordoeft als een openbaar ambtenaar, maakt een inbreuk op de volgende strafbepalingen:

- *valse naamdracht*: het is bij wet verboden dat personen in het openbaar een naam aannemen die hen niet toebehoren (art. 231 Sw).
- *inmenging in het openbaar ambt*: het is verboden zich in te mengen in openbare ambten, hetzij burgerlijke of militaire (art. 227 Sw).

Specifiek toegepast op de sector van de private speurders is ook artikel 14 van de Wet op de privé-detective hier enorm van belang. Dit artikel zegt immers het volgende: *‘een privé-detective wordt verboden om zich op welke wijze dan ook voor te doen als lid van een politiedienst of een openbare inlichtingendienst. Als hij voorheen deel heeft uitgemaakt van dergelijke dienst, mag hij hiervan in de uitoefening van zijn beroepswerkzaamheden geen melding maken’*⁷⁸.

Zelfs als men deze wetsartikelen buiten beschouwing laat, kan de detective, als hij een valse naam of hoedanigheid aanneemt of via een verzonnen verhaal informatie tracht te bekomen over een individu, het recht op privacy van dit individu schenden (Decorte, Bas, & Van Outrive, 1995). Maar nemen privé-detectives deze wettelijke bepalingen steeds in acht? In het onderzoek dat gevoerd werd in het kader van deze eindverhandeling, werd nagegaan of de betreffende regelgeving strikt wordt nageleefd of niet. De resultaten hieromtrent kunnen worden teruggevonden in hoofdstuk vijf.

2.4. Bespieden vanuit verborgen posities

Voor het bespieden van hun target zouden privé-detectives meestal gebruik maken van hun wagen en de persoon in kwestie vaak wekenlang achtervolgen. Onder dit achtervolgen verstaan we het volgende: *‘het fysiek volgen, hetzij te voet, hetzij met een voertuig’* (Mulkers & Haelterman, 2001). Zoals uit het onderzoek zal blijken, is het achtervolgen van het individu een vaak gebruikte, maar ook moeilijke methode van opsporing. Men moet immers ongezien blijven en tegelijkertijd mag men de persoon in kwestie ook niet uit het oog verliezen. Dit zullen we verder bespreken in het volgende hoofdstuk.

⁷⁸ Artikel 14 Detectivewet.

Voor het bespieden kunnen zij gebruik maken van allerlei apparatuur, zoals een verrekijker, fototoestel, nachtkijker, enz. Op de werkvloer kunnen echter, zoals we zullen zien in hoofdstuk vijf, nog heel wat andere creatieve zaken worden toegepast om een personeelslid te bespieden, zoals het zich verstoppen in een kartonnen doos.

Voor bepaalde opdrachten zou het zelfs kunnen dat privé-detectives binnenkijken in de woning van het individu in kwestie (Mulkers & Haelterman, 2001).

Wat met de rechten van de verdediging?

Bij het bespieden van personen is vanzelfsprekend artikel 5 van de Detectiewet van belang. Zoals we beschreven is het volgens dit artikel immers verboden om personen die zich bevinden in niet voor het publiek toegankelijke plaatsen, met behulp van enig toestel te bespieden of te doen bespieden, of opzettelijk beelden van hen op te nemen dan wel te doen opnemen, zonder dat de beheerder van die plaats of de betrokken personen daarvoor eerst hun toestemming hebben gegeven⁷⁹.

Indien we het hebben over bespieding op de werkplaats is het zo dat indien zowel de beheerder van die plaats als de betrokkenen hun toestemming hebben gegeven (bv. in hun arbeidscontract), de privé-detective zonder probleem zijn target mag bespieden (Vermeulen, 2007). Uit artikel 5 van de Detectiewet kunnen we echter afleiden dat dit enkel van toepassing is op personen, waardoor een privé-detective dus, zonder inbreuk te maken op de rechten van de burger, foto's kan maken van bijvoorbeeld een auto in een garage. Tevens worden enkel private plaatsen, zoals de privé-woning of de werkplaats van het target, geïsoleerd door deze bepaling. Het is dus niet van toepassing op observaties die plaats hebben op publiek toegankelijke plaatsen zoals een café, park, winkel,.... Een bijkomende opmerking betreft het feit dat het niet de plaats is vanwaar de observatie gebeurt die bepalend is, maar wel de plaats die men observeert. Tenslotte is het ook een voorwaarde dat het bespieden gebeurt d.m.v. een toestel, zoals een camera, verrekijker, enz. (Vermeulen, 2007).

Hieruit kunnen we concluderen dat er pas een strafbare gedraging wordt gesteld wanneer aan alle voorwaarden uit artikel 5 van de Detectiewet werd voldaan (Vermeulen, 2007). Het bespieden van een persoon met een toestel van op de openbare weg in hun woning zal wel degelijk een inbreuk op de rechten van de burger uitmaken en aldus strafbaar zijn.

⁷⁹ Artikel 5 Detectiewet

Het mag duidelijk wezen dat het recht een vrij algemene bescherming van de woning biedt, alsook van al wat erbij hoort, zoals de tuin. Hiervoor kan o.a. verwezen worden naar artikel 8 EVRM en de artt. 439 Sw tot 442 SW (over de woonstschennis) zoals besproken in het hoofdstuk inzake de wetgeving.

2.5. Het lezen van brieven en e-mail

Het zou gemakkelijk zijn voor een werkgever om de mails of brieven van zijn personeel te laten controleren, om op die manier onregelmatigheden op te sporen. De werkgever zou kunnen denken dat de computer zijn eigendom is en dat hij daardoor een allesomvattend recht heeft. Zoals we zullen zien is het eigendomsrecht hier echter geen voldoende basis (Engels, 2006). In het onderzoek van Decorte, et al. In 1995 bleek dat privé-detectives via allerlei technieken - zoals het uitpluizen van de vuilnisbakken-, interessante documenten zouden proberen te bemachtigen (Decorte, Bas, & Van Outrive, 1995). Of er in het tijdperk van hoogtechnologische communicatie waarin we vandaag leven nog steeds beroep wordt gedaan op het lezen van mails, zal blijken uit de resultaten van het eigen onderzoek (zie volgende hoofdstuk).

Wat met de rechten van de verdediging?

Voor wat betreft de controle van e-mails en internetgebruik heeft de Nationale Arbeidsraad in 2002 in een collectieve arbeidsovereenkomst de controlemodaliteiten van de werkgevers op de elektronische communicatie vastgelegd (hierna: C.A.O. 81)⁸⁰, waardoor werkgevers voortaan de toelating krijgen om te controleren wat hun medewerkers uitvoeren. Weliswaar, met het oog op de privacybescherming, kan dit enkel in bepaalde gevallen. Door werkgevers wordt dit soms op een paradoxale wijze verdedigd: omwille van grondrechten is meer toezicht op de werkvloer nodig. De werkgever is immers wel verplicht om de persoonlijke levenssfeer van de werknemer te respecteren, maar tevens is hij ook verplicht op te treden tegen o.a. seksuele intimidatie op het werk (De Hert & Lacoste, privacy en personeelsgegevens, 2004).

Artikel 314 bis Sw voorziet in straffen voor *'wie met opzet, met behulp van om het even welk toestel, privé-communicatie of telecommunicatie waaraan hij niet deelneemt, tijdens de overbrenging ervan afluistert, ervan kennis neemt of registreert, zonder de toestemming van*

⁸⁰ C.A.O. nr. 81 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische online-communicatiegegevens, goedgekeurd door de Nationale Arbeidsraad op 26 april 2002.

alle deelnemers aan die communicatie of telecommunicatie (Hendrickx, 2005)'. We leiden hieruit af dat het geval van toestemming de enige uitzondering is die wordt voorzien door dit artikel en dat een werkgever die kennis wenst te nemen van e-mails, hiervoor zowel de toestemming van de werknemer als die van zijn gesprekspartner moet krijgen. Ook het lezen van verstuurd mails die op elektronische wijze zijn opgeslagen nadat zij werden verstuurd valt niet onder de strafbepaling. De wet zegt immers '*tijdens de overbrenging*'. Echter, de detective zal toch voorzichtig moeten zijn, want als hij kennis neemt van privé-correspondentie tussen het personeelslid en een derde, kan dit een schending uitmaken van de privacy van deze bestemming (Hendrickx, 2005). Artikel 5 C.A.O. 81 formuleert echter nog enkele bijkomende voorwaarden waarbij het de werkgever toegestaan is om het e-mailverkeer en internetgebruik van zijn werknemers te controleren (De Hert & Lacoste, 2004):

- *controlerecht i.v.m. rechtmatig gedrag*: dit recht wordt vooral verleend om lasterlijke feiten en gedragingen te voorkomen die indruisen tegen de goede zeden. Het gaat hierbij o.a. om het bezoeken van pornografische of pedofiele websites.;
- *controlerecht i.v.m. bedrijfsbelangen*: deze controle heeft bescherming van de handels-, economische en financiële belangen tot doel. Het gaat hierbij dus om gevallen van afbrekende reclame, schending van bedrijfsgeheimen, enz.;
- *controlerecht i.v.m. kosten en beveiligingen*: dit recht wordt aan de werkgever verleend om de veiligheid van de IT-netwerksystemen te waarborgen (met inbegrip van de controle op de kosten);
- *controlerecht i.v.m. het beleid van het bedrijf*: dit vooral om te controleren of de in het bedrijf geldende regels voor het gebruik van het internet en e-mailverkeer worden nageleefd.

Echter, ook al mag de wetgever in een bepaalde situatie het e-mail- en internetgebruik controleren, dan nog zullen de gegevens verzameld en gebruikt moeten worden, rekening houdend met de bepalingen betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, zoals vermeld in de WVP (zie hoofdstuk 2). De artt. 7-9 C.A.O. 81 bepalen verder nog dat de werkgever de werknemer in kwestie op voorhand moet inlichten over de controle. Ondanks deze voorwaarden kan men concluderen dat het om vier redelijk ruim geformuleerde doelen gaat en dat de werkgever in de praktijk dus een vrij groot recht op toezicht van e-mailverkeer en internetgebruik heeft (De Hert & Lacoste, privacy en personeelsgegevens, 2004).

2.6. Het afluisteren, registreren en opnemen van gesprekken

Het afluisteren of registreren van gesprekken kan op verschillende manieren gebeuren. Dit kan gaan van het gewone luistervinken over het aanwenden van technische hulpmiddelen (afluisterapparatuur zoals bandopnemertjes met draadloze microfoontjes die achter het oor, de das, in een tas, enz. kunnen worden verstopt) (Wils, 2001). Over de wettelijke toelaatbaarheid van deze opsporingsmethode zullen we in wat volgt zo veel mogelijk duidelijkheid verschaffen.

Wat met de rechten van de verdediging?

Een privé-detective kan maar beter tweemaal nadenken vooraleer hij ergens zijn oor te luisteren legt, meent jurist Wauter Van Laethem in zijn lezing *'Mogelijkheden en beperkingen bij het afluisteren en bespieden door privé-detectives'* (Mulkers & Haelterman, 2001). Het afluisteren van personen is een erg riskante methode voor de privé-detective, en al zeker wanneer hierbij technische hulpmiddelen worden gehanteerd. In onze rechtsstaat geldt immers een verbod op het beluisteren, kennisnemen en opnemen van privé-communicatie en telecommunicatie, volgens het reeds eerder besproken art. 314 bis Sw, dat handelt over de misdrijven betreffende het geheim van privé-communicatie en –telecommunicatie (Vermeulen, 2010). Aangezien we de wettelijke bepalingen die op deze materie van toepassing zijn reeds besproken hebben, volstaat het om te verwijzen naar de Afluisterwet⁸¹ zoals weergegeven in hoofdstuk twee.

Het volstaat te besluiten dat het afluisteren met behulp van technische middelen of het op band opnemen van privé-gesprekken of mededelingen altijd verboden is, zowel op publieke als op private plaatsen, behalve als de detective zelf deelneemt aan het gesprek (Wils, 2001). Toch bleek uit een onderzoek dat door Decorte, et al., gevoerd werd in 1995 dat er toch vaak inbreuken werden gemaakt op de betreffende regelgeving (Decorte, Bas, & Van Outrive, 1995). Of dit vandaag echter nog steeds het geval is, is nog maar de vraag. Daarom werd ook dit thema opgenomen in de interviews. De resultaten hieromtrent worden weergegeven in het volgende hoofdstuk.

⁸¹ Wet van 30 juni 1994 ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer tegen het afluisteren, kennisnemen en opnemen van privé-communicatie en –telecommunicatie (B.S. 24 januari 1995); gewijzigd door de Wet van 10 juni 1998 (B.S. 22 september 1998).

2.7. Uitlokking

Met het begrip uitlokking bedoelen we in de sfeer van de privé-detectives het volgende: *'het target een handje helpen om de gewenste handelingen te stellen en dit onder gecontroleerde omstandigheden'* (Decorte, Bas, & Van Ostrive, 1995). De uitlokker geeft m.a.w. aanleiding tot het begaan van een strafbaar feit en de 'verdachte' geeft uitvoering aan het initiatief van de uitlokker (Elzinga, Gritter, Harteveld, de Jong, Krabbe, & Wolswijk, 2007).

Wat met de rechten van de verdediging?

Privé-detectives moeten zich er steeds voor behoeden zich niet schuldig te maken aan enige uitlokking van een misdaad of wanbedrijf (Mulkers & Haelterman, 2001). Het verslag van een privé-detective kan immers enkel een geldig begin van bewijs vormen voor de opdrachtgever, voor zover er geen gebruik werd gemaakt van uitlokking (Gielen, Simon, Vanschoebeke, & Witters, 2006). Uitlokking wordt o.a. strafbaar gesteld door art. 66 Sw dat daarover het volgende zegt: *'Als daders van een misdrijf of wanbedrijf worden gestraft:*

- *zij die de misdaad of het wanbedrijf hebben uitgevoerd of aan de uitvoering rechtstreeks hebben meegewerkt;*
- *zij die door enige daad tot de uitvoering zodanig hulp hebben verleend dat de misdaad of het wanbedrijf zonder hun bijstand niet had kunnen worden gepleegd;*
- *zij die, door giften, beloften, bedreigingen, misbruik van gezag of van macht, misdadige kruiperijen of arglistigheden, de misdaad of het wanbedrijf rechtstreeks hebben uitgelokt;*
- *zij die, hetzij door woorden in openbare bijeenkomsten of plaatsen gesproken, hetzij door enigerlei geschrift, drukwerk, prent of zinnebeeld, aangeplakt, rondgedeeld of verkocht, te koop geboden of openlijk tentoongesteld, het plegen van het feit rechtstreeks hebben uitgelokt. Dit onverminderd de straffen die bij de wet bepaald zijn tegen daders van aanzetting tot misdaden of wanbedrijven, zelfs voor het geval dat die aanzetting zonder gevolg is gebleven.'* (Vermeulen, 2010)

Wanneer de detective louter een situatie creëert waarin een misdrijf kan worden gepleegd, is dit geen uitlokking en wordt er dus geen afbreuk gedaan aan de bewijswaarde van het verslag van de detective (Gielen, Simon, Vanschoebeke, & Witters, 2006).

2.8. Fouilleren en zoekingen doorvoeren

Deze methoden hebben tot doel overtuigingsstukken of bewijsmateriaal, in verband met bepaalde praktijken, op te sporen (Mulkers & Haelterman, 2001). Sommige werkgevers zouden er vanuit gaan dat het fouilleren van hun werknemers en het doorzoeken van lockers, handtassen of werktassen, wagens, ... geen probleem vormt omdat dit vermeldt staat in het arbeidsreglement en de werknemers dus op de hoogte zijn dat het kan gebeuren (Bockstaele, et al., 2009). Het doorvoeren van fouilleren en zoekingen is bijna altijd gericht op opsporing: men wil nagaan of het personeelslid koopwaar, geld,... verbergt (Decorte, Bas, & Van Oustrive, 1995). Iedereen weet wel dat er gefouilleerd wordt door de douanebeambten op de luchthaven, maar of dit ook voor privé-detectives een toegelaten opsporingsmethode is zullen we hier verder verduidelijken.

Wat met de rechten van de verdediging?

Het regime van de fouillering kan als volgt worden omschreven: *'het zintuiglijk speuren in, op of onder de kleding van een aanwezige persoon, om na te gaan of die bepaalde voorwerpen of zaken bij zich heeft'* (Bockstaele, et al., 2009). Sinds de Wet van 5 augustus 1992 op het Politieambt (verder W. Pol.) behoort de fouillering tot de exclusieve bevoegdheid van de politie. De fouillering wordt geregeld in artikel 28 van deze wet, welk o.a. omschrijft in welke gevallen de politie iemand mag fouilleren. Tevens maakt het artikel een onderscheid tussen de veiligheidsfouillering, de gerechtelijke fouillering en de fouillering van personen die in een cel worden opgesloten (Bockstaele, et al., 2009). Wanneer men overgaat tot fouillering moet men steeds van uitgaan van het feit dat het gaat om een inbreuk op het grondrecht op privacy (Hendrickx, 1999).

In geval het gaat om ordehandhaving spreekt men van een *administratieve of veiligheidsfouillering*⁸², waarbij in bepaalde gevallen kan gecontroleerd worden op wapens of andere gevaarlijke voorwerpen. De politie mag een persoon hiervoor echter niet langer dan één uur ophouden. In het geval van opsporing spreekt men dan weer van een *gerechtelijke fouillering*⁸³, wanneer er een ernstig vermoeden is van betrokkenheid bij een misdrijf. In dit geval mag men de persoon niet langer dan zes uur ophouden (Van Wouwe & Debeuckelaere, 2011).

⁸² Artikel 28 § 1 W. Pol.

⁸³ Artikel 28 § 2 W. Pol.

Wanneer we het hebben over de foullering en uitvoeren van zoekingen buiten het raam van de W. Pol., werd door het Arbeidshof te Brussel in een arrest aangenomen dat een werkgever in een arbeidsreglement, aan zijn personeel geldig de verplichting kan opleggen om bij het verlaten van hun werk hun handtas te laten controleren. Dit betreft echter enkel de toelating tot controle binnen de onderneming en niet meer op de openbare weg (Bockstaele, et al., 2009). Echter, in de meerderheid van de gevallen zal de foullering die door een particulier wordt uitgevoerd (zoals o.a. een privé-detective), gezien worden als een inbreuk op het reeds vermelde art. 227 Sw., dat inmenging in het openbaar ambt verbiedt (Arnou, et al., 2000). Slechts in enkele gevallen is een particuliere foullering mogelijk. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de bewakingsondernemingen of interne bewakingsdiensten die in uitzonderlijke gevallen (toegangs- en uitgangscntrole) en onder strikte voorwaarden een foullering mogen uitvoeren volgens artikel 8§6 van de Wet op de private veiligheid⁸⁴, én de douaneambtenaren die inzake luchtverkeer in bepaalde gevallen tot foullering mogen overgaan (Bockstaele, et al., 2009).

2.9. Vatten

Wanneer detectives voldoende bewijsmateriaal hebben van een misdrijf zullen ze meestal aan het personeelslid vragen om mee te gaan naar een apart lokaal, wat betekent dat er geen dwang aan te pas komt (Decorte, Bas, & Van Outrive, 1995). Wanneer er wel dwang gebruikt wordt (bv. als het personeelslid weigert mee te gaan met de privé-detective), spreekt men van vatten of vasthouden (Hendrickx, 2005). In hoeverre de toepassing van dergelijke zaken toegelaten is voor een privé-detective, zal hier besproken worden.

Wat met de rechten van de verdediging?

Wanneer we het hebben over het vatten van personen, moet de privé-detective vooral rekening houden met het recht op persoonlijke vrijheid. Dit recht wordt zowel beschermd door artikel 5 van het EVRM, in artikel 7 van het IVBPR, als door artikel 12 GW. Dat mensen door politiediensten van hun vrijheid kunnen beroofd worden is geen nieuwigheid, doch het kan in bepaalde omstandigheden ook door burgers onderling worden toegestaan. Het gaat hierbij om het zgn. ‘vattingsrecht van particulieren’. ‘*Vatten*’ impliceert dat men een persoon

⁸⁴ Hiermee bedoelen we de Wet van 10 april 1990 op de bewakingsondernemingen, de beveiligingsondernemingen en de interne bewakingsdiensten waarvan het opschrift werd veranderd in “Wet tot regeling van de private en bijzondere veiligheid” bij de wet van 27 december 2004. B.S. 31 december 2004.

staande houdt en van zijn vrijheid van komen en gaan berooft. Omdat dit een aantasting van een fundamenteel recht inhoudt, is de vatting aan strikte voorwaarden onderworpen (Hendrickx, 2005). Zo schrijft artikel 1 van de Wet op de Voorlopige Hechtenis⁸⁵ (verder WVH) voor dat *'iedere particulier die iemand vasthoudt die bij een misdaad of wanbedrijf op heterdaad betrapt werd, de feiten onverwijld aangeeft bij de politie. De vrijheidsberoving mag in geen geval langer duren dan 24u en deze termijn gaat in op het ogenblik dat de aangifte werd gedaan'*⁸⁶. Het moet dus gaan om een misdaad of wanbedrijf dat op heterdaad wordt betrapt én waarbij onmiddellijk aangifte wordt gedaan bij de bevoegde autoriteit. Dit betekent dat een persoon die op een later tijdstip camerabeelden bekijkt uit de onderneming, en daarbij opmerkt dat een personeelslid een misdrijf pleegt, niet zomaar mag overgaan tot het vatten van deze persoon (Hendrickx, 2005).

3. Voor- en nadelen van private opsporing voor bedrijven

De private opsporingssector maakt, zoals we reeds besproken hebben, al enkele jaren een enorme groei door. Dat er dus talrijke voordelen aan verbonden zijn is vanzelfsprekend, doch er zijn ook nadelen aan verbonden. In deze paragraaf worden de voor- en nadelen van de private organisatie kort toegelicht.

3.1. Voordelen

Waarom hebben bedrijven steeds vaker hun eigen interne onderzoeksafdelingen of doen ze beroep op private recherchebureaus? Dit is de vraag waarop in deze paragraaf een zo volledig mogelijk antwoord wordt gegeven. We bespreken hieronder de belangrijkste voordelen van de private opsporing voor bedrijven.

- een belangrijk argument dat vaak wordt aangevoerd om geen aangifte te doen en te kiezen voor private opsporing is *geheimhouding*. Men is bang voor reputatieverlies door publiciteit ('de vuile was buiten hangen'). Werknemerscriminaliteit heeft immers een impact op de reputatie van de firma waar de werknemer tewerkgesteld is. Veel bedrijven houden om deze reden problemen liever 'binnenshuis', want aangifte bij de politie kan op den duur leiden tot aantasting van het imago. Niets blijft geheim, en

⁸⁵ Wet van 20 Juli 1990 betreffende de voorlopige hechtenis (B.S. 14 augustus 1990); Meermaals gewijzigd.

⁸⁶ Artikel 1 WVH

zeker een openbaar strafproces niet. In tegenstelling tot een strafrechtelijke afhandeling van werknemerscriminaliteit wordt bij 'private justice' het conflict binnenskamers opgelost, zodat er geen reputatieschade kan worden opgelopen, en het bedrijf haar betrouwbaar imago behoudt. Het verlies aan reputatie of imago kan immers zeer nefast zijn voor de omzet en het aantrekken van investeerders. Daarenboven kan deze aangifte omslaan in een verdenking tegen de aangever (medeplichtigheid, verwijtbare nalatigheid, onvoldoende controle, de kat op het spek gebonden hebben) (WODC, Private opsporing, 2001).

- ten tweede wordt de *effectiviteit* van private speurders hoger ingeschat: zij zijn minder aan regels gebonden dan de reguliere opsporingsdiensten en, waar de politie bij haar opsporingsonderzoek vooral focust op misdrijven, is de taakstelling van de privé-detective veel ruimer (Cools, 1994). Er wordt ook door private speurders aangegeven dat politiediensten soms in eerste instantie door een bedrijf werden geraadpleegd, maar weinig interesse toonden en weinig of nooit tot actie over gingen waardoor de bedrijven hen inschakelden: *'The police tends to consider it as private matter and have even informally referred clients to our services on occasion having assessed the nature of the complaint'* (Gill & Hart, 1999).
- een ander belangrijk argument om te kiezen voor private opsporing wanneer personeelsleden verdacht worden van een misdrijf, is dat bedrijven door beroep te doen op de private opsporing, de *controle behouden* over de verdere afhandeling van de zaak en keuze van de sanctie. Bij inschakeling van de publieke opsporing verliest het bedrijf controle over het onderzoek (Gill & Hart, 1999). De opdrachtgever kan zijn aangifte niet ongedaan maken en is 'de regie' over zijn zaak kwijt. Tevens kunnen computers of een volledige administratie in beslag genomen worden. Al zou de opdrachtgever tussentijds meedelen dat hij niet wil dat de dader wordt vervolgd, dan nog zou dat geen sepot garanderen. Privé-detectives daarentegen laten de beslissing van wat er met de uitkomsten van onderzoek wordt gedaan, volledig aan de opdrachtgever over (WODC, Private opsporing, 2001).
- ook willen bedrijven mogelijke bedreigingen voor hun concurrentiepositie zo snel mogelijk op het spoor komen, want *'Time is money'* (Walthoff-Borm, 2009-2010). Echter, wanneer men beroep doet op het gerechtelijke apparaat in België moet men

veel geduld hebben (denk maar aan de gerechtelijke achterstand en problematische organisatie die het gerechtelijke apparaat worden verweten.) (De Clerck S. , 2010). Een publiek rechercheonderzoek kan zich schier eindeloos voortslepen, waarbij het vaak voorkomt dat de betrokkenen ‘in het belang van het onderzoek’ in het ongewisse worden gehouden. Dat door lange doorlooptijden termijnen kunnen verjaren, vormfouten ongemerkt insluipen – de aandacht verslapt immers na verloop van tijd – en dat het strafvorderlijke traject (aanhoudingen ter terechtzitting, hoger beroep, cassatie) met onzekerheden geplaveid is, moge voor zich spreken. Mocht politieoptreden gewenst, maar nog niet opportuun zijn, dan kunnen forensische dienstverleners in het voorbereidend traject een belangrijke rol spelen. Zij kunnen de zaak panklaar aanleveren (WODC, Private opsporing, 2001).

- een laatste en niet te onderschatten voordeel is dat private speurders extra discreet en prudent te werk gaan. Procedures waaraan opsporingsinstanties door de wetgever gehouden zijn, worden hier zorgvuldig met de opdrachtgever afgesproken. Inbeslagneming van een administratie die voor het voortgaand functioneren van de onderneming belangrijk is, is dan ook niet aan de orde. De dagelijkse gang van zaken in de onderneming wordt zomin mogelijk in de war gebracht (Walthoff-Borm, 2009-2010).

Men kan dus concluderen dat er voor bedrijven talrijke voordelen verbonden zijn aan private opsporing. Al deze voordelen verklaren grotendeels waarom de private markt zo hard heeft kunnen groeien. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat de ‘private justice’ ook voordelen heeft voor de werknemer die wel zijn werk kan verliezen, maar er in ieder geval geen strafblad zal aan overhouden (Walthoff-Borm, 2009-2010).

3.2. Nadelen

Tot zover de lofzang op de private opsporing. Natuurlijk zijn er ook tegenargumenten te noemen en is het noodzakelijk om ook eens met een kritische bril te kijken naar de ontwikkelingen in de private opsporingssector. Hieronder wordt daarom een overzicht gegeven van enkele nadelen die door bedrijven kunnen worden ondervonden wanneer beroep gedaan wordt op de private opsporing.

- ten eerste vormt het feit dat deze interne onderzoeksafdelingen zich in het bedrijf bevinden een probleem, aangezien de personen die er werkzaam zijn betrokken raken op elkaar. Het gevaar dreigt dat men te familiair met elkaar omgaat, waardoor bijvoorbeeld sommige werknemers niet meer gecontroleerd worden omdat men denkt dat zij toch geen criminele daden zullen stellen. Ook zou het gevaar bestaan dat er op den duur criminele banden ontstaan tussen leden van de interne onderzoeksafdelingen en werknemers (Martin, 1998).
- ten tweede wordt er soms gewezen op een mogelijke rechtsongelijkheid. In 2000 heeft Hoogenboom geanalyseerd in hoeverre de beginselen van behoorlijke opsporing die voor publieke opsporingsinstanties gelden ook van toepassing zijn op de private opsporing. Uit die vergelijking blijkt dat deze beginselen niet of nauwelijks opgaan voor de private recherche. Het *gelijkheidsbeginsel*⁸⁷ is bij private recherche moeilijk te hanteren. Dit geldt ook voor het *vertrouwensbeginsel*⁸⁸. Bij private recherche kan de rechter ook niet het *proportionaliteits*⁸⁹- en *subsidiariteitsbeginsel*⁹⁰ toetsen. Ten laatste kan het niet in acht nemen van het *zorgvuldigheidsbeginsel*⁹¹ bij publieke opsporing betekenen dat een zaak stuk loopt bij de rechter. Bij private recherche komt er meestal geen rechter aan te pas. Wie bepaalt dan of het onderzoek zorgvuldig is verlopen? (Hoogenboom, 2000)
- een vierde nadeel is dat repressie een voorbeeldfunctie behoort te hebben. Strafvordering beoogt onder meer de generale preventie te bevorderen. Wanneer men geen aangifte meer zou doen bij de politie en zijn zaakjes zelf wel zou oplossen, raakt de overheid het zicht op de criminaliteitsbestrijding kwijt. Het dark number zal groter worden, wat de beleidsvoering kan belemmeren en dat zou een slechte zaak zijn (WODC, Private opsporing, 2001).
- een andere belangrijke bedenking die men zich kan maken bij de private opsporing is dat een fraudeur die de schade heeft hersteld en alleen maar zijn ontslag heeft gekregen, ongestoord zijn gang kan gaan bij een volgende werkgever. Hij heeft

⁸⁷ gelijke gevallen dienen gelijk te worden behandeld

⁸⁸ burgers moeten kunnen vertrouwen op gedrag, ook toezeggingen, van de overheid en haar instellingen, inclusief publieke opsporingsinstanties

⁸⁹ ingezette middelen dienen in verhouding te staan tot de ernst van het gepleegde delict.

⁹⁰ Enkel optreden wanneer het echt nodig is.

⁹¹ Een onderzoek dient plaats te vinden conform de strafvorderlijke beginselen.

immers geen strafblad gekregen (WODC, Private opsporing, 2001). Deze redenering is mijns inziens echter nogal negatief. Wanneer men aansluit bij deze redenering gaat men er immers vanuit dat mensen niet voor verbetering vatbaar zouden zijn. Doch, een misstap hoeft niet automatisch tot meer misstappen te leiden. Bovendien zijn het vaak net de private speurders die, op vraag van het bedrijf, via een antecedentenonderzoek (in het kader van een *pre-employment screening*) de ware toedracht van een vertrek/ontslag bij de vorige werkgever kunnen nagaan.

- Een laatste en in het kader van deze masterproef extra belangrijk nadeel van de private opsporing is dat het niet ondenkbaar is, dat tijdens het onderzoek de privacy van de betrokkene wordt geschaad, dan wel dat er op onrechtmatige wijze bewijs wordt verzameld. Daardoor kan de bevonden informatie niet worden gebruikt als er uiteindelijk een rechtszaak van komt (WODC, Private opsporing, 2001).

4. Besluit

In dit hoofdstuk werd de praktijk van de private speurders beschreven en werd kort ingegaan op een aantal methoden die zij mogelijk aanwenden in het kader van hun opsporingswerkzaamheden. Dit steeds met de bijhorende wetgeving en de link met de rechten van de verdediging. Hierbij dient nogmaals benadrukt te worden dat het hier gaat om een selectief beeld, aangezien enkel ingegaan werd op die methoden die van belang zijn naar de grondrechten van burgers toe. Uit deze weergave mag dus niet zonder meer worden afgeleid dat private speurders zich voortdurend schuldig maken aan inbreuken op de privacy en andere rechten van de werknemer. Zoals uit het eigen gevoerde onderzoek zal blijken (zie het volgende hoofdstuk) wordt tevens niet elke methode even frequent toegepast. Sommigen zullen zelf zelden of nooit worden aangewend door privé-detectives.

Zoals we reeds gezien hebben, heeft een bedrijf dat het slachtoffer werd van criminaliteit gepleegd door zijn personeelsleden, de keuze om dit af te handelen door middel van private conflictbeslechting of publieke conflictbeslechting. In de meerderheid van de gevallen wordt er immers voor geopteerd om dergelijke conflicten intern af te handelen, omdat het imago bij hantering van private justitie ongeschonden blijft. Private justitie neemt tevens minder tijd in

beslag dan het strafrecht en er is de mogelijkheid om controle te behouden over het conflict. Het strafrecht wordt gebruikt als stok achter de deur en is complementair. Men kan concluderen dat de voordelen voor bedrijven om beroep te doen op privé-detectives of het zelf installeren van een interne onderzoeksafdeling in aantal en gewicht uitstijgen boven de nadelen en dat het aan de benadeelde zelf overgelaten moet worden te kiezen voor ofwel de weg van de publieke opsporing, ofwel die van de particuliere (in het geval hij die keuze heeft uiteraard, want ingeval van inbeslagname of aanhouding is men op de reguliere politie en justitie aangewezen). Vaak laat het de benadeelde echter koud of er bestraffing van overheidswege volgt of niet. Zijn belang is de financiële schade, de imagoschade en de gevolgschade die het bedrijf er door kan oplopen te beperken en liever nog te herstellen. Daardoor is een zo stil mogelijk vertrek van de dader uit de organisatie en herstel van de rust vaak belangrijker voor het bedrijf in kwestie en die doelstellingen ziet men nu eenmaal eerder verwezenlijkt door een privé-detective dan door officiële opsporingsinstanties (WODC, Private opsporing, 2001).

In dit hoofdstuk stond het besef centraal dat we ons in een onderzoekstraditie situeren die zich nog maar weinig heeft ingelaten met onderzoek naar de opsporingsmethoden zoals ze gebruikt worden door private speurders, waardoor weinig bronmateriaal voorhanden was. Na de uitgebreide literatuurstudie zal daarom in een volgend hoofdstuk worden toegespitst op de methodologische aspecten van deze masterproef.

Hoofdstuk V: Kwalitatieve bevraging inzake de private opsporing van werknemerscriminaliteit

1. Inleiding

Voor het schrijven van het algemene en wettelijke kader omtrent werknemerscriminaliteit en private opsporing, werd gebruik gemaakt van de bestaande wetenschappelijke literatuur. Echter, aangezien het aanbod aan wetenschappelijke literatuur omtrent private opsporing van werknemerscriminaliteit en de link ervan met de rechten van de verdediging in België beperkt is, was het voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen in deze masterproef een meerwaarde om aanvullend kwalitatief onderzoek te voeren.

Na de uitgebreide literatuurstudie zal daarom in dit hoofdstuk toegespitst worden op de methodologische aspecten van deze masterproef. Het eigen gevoerde onderzoek aan de hand van kwalitatieve interviews zal uitvoerig worden besproken en levert een meer recente kijk op de private opsporingssector op. Meer specifiek wordt eerst de gehanteerde onderzoeksstrategie onder de loep genomen. Op welke wijze zullen de data worden verzameld? Bij welke onderzoekseenheden worden de data verzameld? Binnen welke onderzoekssetting? Hoe zullen de verzamelde gegevens worden geanalyseerd?... Hierbij zal tevens kritisch worden stilgestaan bij de methodologische beperkingen die werden ondervonden bij de uitvoering van het onderzoek.

Er wordt m.a.w. een overzicht gegeven van de resultaten die uit het onderzoek zijn voortgekomen, gekoppeld aan bevindingen uit de wetenschappelijke literatuur ter confrontatie en met citaten van respondenten ter illustratie. Uiteindelijk zullen hieruit de nodige conclusies worden getrokken.

2. Kwalitatieve dataverzameling

Kwalitatief onderzoek is een vorm van empirisch onderzoek dat personen, objecten, situaties, e.d. bestudeert in hun natuurlijke setting. De nadruk ligt hierbij vooral op de eigenheid en waarde van het onderzochte, i.t.t. het kwantitatief onderzoek dat de sociale werkelijkheid zo gestandaardiseerd mogelijk tracht weer te geven (Ritchie & Lewis, 2003). De case die in deze

masterproef centraal staat is ‘de verhouding tussen private opsporing van werknemerscriminaliteit en de rechten van burgers’. Om een zo compleet mogelijk beeld van deze case te schetsen werd gekozen voor methodentriangulatie. Hierbij zal een literatuurstudie worden aangevuld met data afkomstig uit kwalitatief onderzoek. Meer bepaald face-to-face interviews aan de hand van een semi-gestructureerde vragenlijst. Op die manier kunnen de bevindingen die opgedaan werden in de literatuur getoetst worden aan de realiteit en kunnen er meer onderbouwde conclusies getrokken worden. Wat deze methodologische keuzes nu in wezen impliceren zal in wat volgt kort worden uiteengezet.

2.1. Validiteit en betrouwbaarheid

Er zijn enkele bedreigingen voor de validiteit bij kwalitatief onderzoek. Zo kan er bijvoorbeeld reactiviteit ontstaan. De situatie kan veranderen doordat een onderzoeker een locatie betreedt of zich aansluit bij een groep (mensen gaan zich anders gedragen). Hierdoor kunnen de onderzoeksgegevens vertekend zijn. Interpretatiefouten kunnen gemaakt worden door bijvoorbeeld vooringenomenheid, luiheid, geen interesse, enz. vanwege de respondent. Er kunnen echter ook problemen i.v.m. de interviewer optreden, zoals sturende vragen stellen, toon van de stem,...De kans dat deze factoren daadwerkelijk de geldigheid van het onderzoek vertekenen is kleiner als je als onderzoeker langer op de locatie bent, gebruik maakt van verschillende databronnen (interviews, documenten/dossiers, observatie, enz.), een logboek bijhoudt, de resultaten uit de interviews volledig uittipt ter analyse en tenslotte de uiteindelijke resultaten voorlegt aan de betrokkenen in het veld om na te gaan of zij zich daarin herkennen en zich recht voelen aangedaan (Baarda, 2009).

2.2. Het kwalitatieve interview

Het kwalitatieve interview is - naast observatie en documentanalyse - een dominante dataverzamelingstechniek in kwalitatief onderzoek, waarbij men tot doel heeft informatie te verzamelen uit mededelingen van bevraagde personen, ter beantwoording van een vooraf geformuleerde vraagstelling (Decorte & Zaitch, 2009).

In deze masterproef wordt geopteerd voor het *semi-gestructureerde interview*, welk gebruik maakt van een topiclijst of interviewerschema. Dit is een logisch opgebouwde lijst van vragen/thema's die tijdens het gesprek aan bod dienen te komen. Bij dergelijk interview is het

mogelijk om in de loop van het interview af te wijken van deze structuur en de volgorde waarin de topics worden behandeld grotendeels te laten bepalen door het verloop van het gesprek en de logica van de gedachtegang van de respondent (Decorte & Zaitch, 2009).

Het interview zal mondeling worden afgenomen: het zogenaamde face-to-face interview. De voornaamste meerwaarde van deze vorm van afname is dat interviewers de kenmerken van de omgeving in zich kunnen opnemen, non-verbale aspecten kunnen registreren, langer kunnen doorvragen en om verduidelijking kunnen vragen indien nodig. Het onderzoek is m.a.w. flexibeler dan bij schriftelijke bevraging. Er zijn echter ook heel wat moeilijkheden aan verbonden: men mag geen sturende vragen gebruiken, er kunnen sociaal wenselijke antwoorden gegeven worden, de respondent weidt te veel uit, de respondent spreekt zichzelf tegen, enz. (Kraska & Neuman, 2008).

Er zal gebruik worden gemaakt van open vragen waarop de respondenten in hun eigen taal mogen antwoorden. Aangezien het interview dient te verlopen op een manier die zo goed mogelijk aansluit bij de logica van een normaal gesprek, zal het interview op volgende wijze tot stand komen (Decorte & Zaitch, 2009):

- *korte voorstelling*: bij begin van het interview worden het onderwerp, het doel en de verwachte duur van het interview kort toegelicht. Tevens worden tijdens deze voorstelling de gewaarborgde anonimiteit en vertrouwelijkheid nogmaals benadrukt (informed consent). Er moet echter over gewaakt worden dat er niet teveel informatie gegeven wordt, want dit kan leiden tot sociaal wenselijke antwoorden.
- *openingsvragen*: hierbij zullen algemene gegevens over de respondent gevraagd worden, zoals zijn opleidingsniveau, professionele achtergrond, enz. Op deze manier kan de respondent wennen aan de interviewsituatie.
- *inleidingsvraag*: waarmee de respondent op weg wordt gezet naar het thema dat onderzocht wordt. Er wordt vaak gevraagd naar een algemene opinie over het onderzoeksonderwerp.
- *specifieke vragen*: deze vragen vormen de kern van het onderzoek. In deze fase van het onderzoek worden meer gedetailleerde vragen gesteld of concrete situaties opgeroepen. Men kan dan vragen om de situatie verder toe te lichten: wie was er allemaal bij, welke activiteiten werden er toen ondernomen, enz.

- *besluitende vragen*: met deze vragen laat je blijken dat het interview wordt afgerond. Bij het einde van het interview kan gevraagd worden of de respondent nog iets kwijt wil.

De vragenlijst die werd gebruikt tijdens de interviews vindt men in bijlage III, maar is niet sluitend. Door de interviews heen werd de vragenlijst geëvalueerd en indien nodig licht bijgestuurd. Tijdens de interviews werd ook getracht om zoveel mogelijk door te vragen (probing) en zo richting te geven aan het gesprek.

Het opnamemateriaal werd op voorhand uitvoerig getest, zodat men als onderzoeker tijdens of na het interview niet voor onverwachte verrassingen komt te staan.

2.3. Onderzoeksdoelstelling

In deze masterproef wordt een antwoord gezocht op drie centrale onderzoeksvragen. Deze vragen kunnen deels beantwoord worden aan de hand van de bestaande wetenschappelijke literatuur, maar vereisen deels antwoorden die gezocht worden in de praktijk. De onderzoeksresultaten van de interviews trachten dus een antwoord te geven op de onderstaande onderzoeksvragen. Om een antwoord te kunnen formuleren op deze onderzoeksvragen werden telkens een aantal deelvragen opgesteld:

1. *In hoeverre regelt het huidig wettelijk kader de private opsporingssector?*
 - Wat is het wettelijk kader waaronder de actoren binnen de private opsporing ressorteren?
 - Is er voldoende kennis over het bestaande wettelijk kader bij privaat opsporingspersoneel?
 - Ervaart men de huidige wetgeving als een beperking op het beroep van privé-detective? Zo ja, hoe gaat men hiermee om?
2. *Op welke wijze wordt er door private speurders informatie verzameld bij de opsporing van werknemerscriminaliteit?*
 - Wat verstaat men onder het begrip private opsporing?
 - Welke zijn de verschillende actoren die men in de opsporingssector kan onderscheiden?

- Wat verstaat men onder werknemerscriminaliteit?
- Welke verschillende vormen van werknemerscriminaliteit kan men onderscheiden?
- Welke methoden worden er toegepast bij de private opsporing van werknemerscriminaliteit?

2. *Wordt er door privé-detectives gebruik gemaakt van methodes en technieken die niet stroken met bepaalde basisrechten van werknemers? Of leven zij deze strikt na en worden zij daarom misschien beperkt door deze basisrechten?*

- Welke zijn de basisrechten van werknemers waarmee de private opsporingssector extra voorzichtig moet omspringen?
- Hebben private speurders voldoende zicht op de rechten van de verdediging?
- Welke methoden van private opsporing kunnen in conflict komen met deze basisrechten, en op welke manier?
- Worden de basisrechten gezien als een beperking bij de uitoefening van hun job?

De eerste vier deelvragen werden door middel van wetenschappelijke literatuur beantwoord. Voor het beantwoorden van de overige deelvragen zal beroep gedaan worden op de deskundige kennis van medewerkers van private opsporingsdiensten en privé-detectives, aan de hand van face-to-face interviews en wetenschappelijke bronnen.

Het doel van deze interviews is dus grotendeels meer inzicht te verwerven in de verschillende methodes en technieken waarvan gebruik wordt gemaakt bij private opsporingsdiensten en privé-detectives, en de beperkingen die tengevolge van de bestaande regelgeving en de basisrechten van mensen, kunnen worden ondervonden bij het uitvoeren van deze job.

2.4. De onderzoekspopulatie

2.4.1. Selectiecriteria en methodes voor de selectie van de respondenten

Met de centrale onderzoeksvragen van deze masterproef in het achterhoofd werd gekozen voor een bepaald type semi-gestructureerd interview: *het experteninterview*. Dit betekent dat we niet focussen op de respondent als persoon op zich, maar eerder geïnteresseerd zijn in de hoedanigheid van de respondent als expert op een bepaald terrein (Flick, 2002).

In kwalitatief onderzoek opteert men voor doelgerichte steekproeven (*purposive sampling*). Dit betekent dat de onderzoeker zijn respondenten kiest op basis van specifieke criteria. In kwalitatief onderzoek is het immers niet de bedoeling om antwoorden te geven die veralgemeenbaar zijn naar een populatie, en heeft een toevallige steekproef dus geen nut (Ritchie & Lewis, 2003). Op die manier zou men het risico lopen respondenten te selecteren die geen band en geen voeling hebben met het thema en er dus ook niets aan toe te voegen hebben.

In deze masterproef wordt gefocust op de private opsporing van werknemerscriminaliteit. Een belangrijk selectie criterium was dan ook dat de respondenten zich bij het uitvoeren van hun job o.a. richten op het achterhalen van werknemerscriminaliteit. Aanvankelijk werd er voor gekozen om enkel actoren binnen interne opsporingsdiensten te bevragen. Nadat de uitnodigingsmails verstuurd waren, werd echter tot de vaststelling gekomen dat het nuttig zou zijn om ook zelfstandige privé-detectives in het onderzoek te betrekken, zodat een vergelijking kan worden gemaakt m.b.t. de werkwijze, gehanteerde methodes, ervaren knelpunten, e.d. Dit bleef jammer genoeg beperkt tot één persoon om de eenvoudige reden dat het enorm moeilijk is om als student privé-detectives (en dan al zeker zelfstandige) warm te maken voor een deelname aan het onderzoek, ondanks de klemtoon die gelegd werd op de garantie van anonimiteit.

Uiteindelijk werd er dus gekozen voor de volgende onderzoekseenheden:

- zelfstandige privé-detectives welke zich naast hun opsporingspraktijken voor particulieren ook toeleggen op private opsporing ten dienste van bedrijven.
- actoren binnen interne opsporingsdiensten van bedrijven, ook wel in-house security genoemd, die zich voornamelijk richten op de opsporing van werknemerscriminaliteit.

Er werd voor geopteerd om respondenten die voldoen aan de vooropgestelde selectiecriteria, vrijwillig te laten participeren. Daarom werden na het maken van deze selectie midden

december de introductie-/uitnodigingsmails verzonden naar de contactpersonen, waarin zij werden uitgenodigd om bij te dragen aan dit kleine onderzoek. De gegevens werden bekomen op basis van de lijst van alle vergunde privé-detectives in België die beschikbaar is op de website www.vigilis.be. In de uitnodigingsmail die hen werd toegezonden werd uitgelegd wie ik ben, wat ik onderzoek, waarom ik dit onderzoek, wat er met de gegevens gebeurt en werd ook beklemtoond dat deze gegevens anoniem zullen worden verwerkt.

Alvorens dit kon gebeuren was echter voor bepaalde respondenten (die deel uitmaken van een interne opsporingsdienst) de toestemming nodig van hun baas. Deze toestemming werd steeds verkregen onder de voorwaarde dat met het onderzoek de uitoefening van hun beroep niet in gedrang kon komen en dat de respondenten vooraf voldoende werden ingelicht waarvoor hun antwoorden zouden worden gebruikt. In bijlage I zit de uitnodigingse-mail die werd verzonden naar de mogelijke respondenten.

De respondenten die hun toestemming gaven om deel te nemen aan het interview, werden op een later tijdstip, indien dit mogelijk was, telefonisch gecontacteerd. Tijdens dit contact was het de bedoeling dat de respondenten de mogelijkheid kregen om meer informatie te verkrijgen en eventuele vragen te stellen. Met dit contact werd er tevens een datum en uur vastgelegd wanneer het gesprek kon doorgaan. Meestal werd op voorhand ook al een plaats afgesproken met de respondenten waar het interview ging doorgaan. Na de interviews gaven de respondenten vaak telefoonnummers of e-mailadressen door van andere privé-detectives (*snowball-methode*), waardoor het gemakkelijker was om in het moeilijk doordringbare ‘wereldje’ van de private speurders binnen te dringen.

Oorspronkelijk werd er geopteerd om een vijftiental respondenten te bevragen, maar door de beperkte vrijwilligheid werd dit verminderd naar tien respondenten. De respondenten zijn afkomstig uit verschillende sectoren, zoals: de distributiesector, de financiële sector, zelfstandige,... Hierdoor werd voorzien in een diversiteit van de gegevens.

2.4.2. De onderzoekssetting

In het kader van deze masterproef wordt de voorkeur gegeven aan waarneming op locatie. Dit wil zeggen dat de respondenten zullen worden geïnterviewd in hun vertrouwde werkomgeving, met name het detectivebureau of de interne onderzoeksafdeling van een bedrijf. Deze vertrouwde setting werkt vaak drempelverlagend en zorgt voor een meer

ontspannen sfeer. Indien de respondent een andere setting verkiest wordt hij/zij daarin natuurlijk wel gevolgd.

2.5. Gegevensverzameling en – verwerking

2.5.1. Gegevensverzameling

Vooraleer de interviews konden aanvangen, moest aan de hand van de reeds vooropgestelde onderzoeksvragen natuurlijk eerst de vragenlijst worden opgesteld. De vragenlijst is zoals eerder vermeld te vinden in Bijlage III. Tijdens de interviews werd getracht om waar het kon zoveel mogelijk door te vragen. Vervolgens werd er ook gezorgd voor goedwerkende opnameapparatuur. Dit opnamemateriaal werd op voorhand uitvoerig getest, zodat de onderzoeker niet voor verrassingen kwam te staan na een interview. Op voorhand werd ook literatuur doorgenomen waarbij kennis werd verworven over de wijze waarop men een interview het best afneemt. Bv: aanmoedigende knikjes, letten op non-verbale taal van de respondent, de respondent de tijd laten om na te denken,...

2.5.2. Gegevensverwerking

Na de gegevensverzameling volgde uiteindelijk de analyse van de kwalitatieve data. Men kan hiervoor gebruik maken van kwalitatieve softwarepakketten, maar door de beperkte omvang van de steekproef was dit eerder overbodig. In het kader van deze masterproef werd ervoor gekozen om de interviews op te nemen zodat er geen informatie verloren kon gaan. Tevens vergemakkelijkte dit de transcriptie achteraf. Voor de vlotte verwerking van de gegevens werd ervoor gekozen om bij het opstellen van de vragen, de vragenlijst op te delen in vijf thema's: opleiding, werknemerscriminaliteit, private opsporing, wetgeving en basisrechten. Op deze manier was het verzamelde materiaal veel overzichtelijker. Om een goede analyse van de interviews te kunnen maken werden alle interviews meerdere malen doorgenomen en werd er uiteindelijk een onderscheid gemaakt tussen de in het kader van deze masterproef relevante informatie en niet-relevante informatie en werden de respondenten ingedeeld in a, b, c, enz. (= creëren van inhoudelijke categorieën of coderen). Deze letters werden toegekend op basis van de datum waarop het interview had plaatsgevonden⁹². Tenslotte werden de

⁹² Wanneer er bij bepaalde alinea's niet verwezen wordt naar de bron wil dit zeggen dat de informatie afkomstig is uit meerdere interviews.

belangrijkste verschillen en gelijkenissen (terugkerende patronen) per onderzoeksvraag opgesomd en werden conclusies getrokken. Op het einde werden de onderzoeksresultaten getoetst aan de bestaande literatuur.

2.6. Rol van de onderzoeker

De rol van de onderzoeker tijdens open interviews valt niet te onderschatten. Vermijden van suggestieve vragen is een must (Decorte, 2011). Ik heb dan ook getracht om niet in deze valkuil te trappen en zo objectief mogelijk te zijn.

2.7. Ethische aspecten

Een onderzoek is ethisch verantwoord wanneer: de respondenten vrijwillig meewerken en er aan hen geen valse voorstelling van zaken wordt gegeven, de gegevens anoniem worden verwerkt en de uitkomsten voor hen geen nadelige effecten hebben (Baarda, 2009).

Criminologen hebben de verantwoordelijkheid om het fysieke, het sociale en het psychologische welzijn van respondenten te garanderen tijdens het onderzoek. Bij de gegevensverzameling moet de onderzoeker er daarom voor zorgen dat alle informatie over het doel en de inbreng van de participanten duidelijk is (Decorte & Zaitch, 2009).

De deelnemers wisten vooraf waarop het interview betrekking had en waarvoor hun antwoorden zouden worden gebruikt. Voor het begin van het interview werd dit alles nogmaals herhaald en verduidelijkt. De respondenten hebben gedurende het interview steeds de mogelijkheid gekregen om het gesprek te verlaten of de reeds verstrekte informatie in te trekken, indien ze dit wensten. Tijdens de inleiding voor het interview werd beklemtoond dat indien een vraag te gevoelig zou liggen of indien men niet wenst te antwoorden op de vraag, dit geen probleem is en we in dat geval gewoon overgaan naar de volgende vraag.

Bij de gegevensverwerking zijn anonimiteit en vertrouwelijkheid een heel belangrijk gegeven. Er werd dan ook meermaals benadrukt dat de verkregen informatie vertrouwelijk verwerkt zou worden en dat deze niet voor andere doeleinden zou worden aangewend. Bij aanvang van het interview werd daarom door de respondenten een '*informed consent*' ondertekend waarin de respondent schriftelijk uitleg verschaft werd omtrent de opzet van het interview, de

anonimiteit en vertrouwelijkheid en waar ook toestemming gevraagd werd tot opname van het gesprek. Dit formulier vindt u in bijlage II.

3. Onderzoeksresultaten

De onderzoeksresultaten zullen overlopen worden parallel met de structuur van de vragenlijst. Zoals reeds vermeld zullen vooral wederkerende bevindingen aan bod komen, telkens voorzien van een kritische toets aan de wetenschappelijke literatuur en citaten ter illustratie⁹³. Achtereenvolgens komen de volgende vijf thema's aan bod: de gevolgde opleiding, werknemerscriminaliteit, werkwijzen en methodes bij private opsporing, wettelijk kader en basisrechten van de burgers. In het kader van deze masterproef werden tien contactpersonen bevraagd die werkzaam zijn inzake private opsporing, hetzij zelfstandig, hetzij op een interne onderzoeksafdeling van een bedrijf. Hieronder vindt u een overzicht van de belangrijkste bevindingen.

3.1. Opleiding

Om het uiteindelijke gesprek te starten en de respondent te laten wennen aan de interviewsituatie werd voorzien in enkele inleidende vragen. In dit onderzoek betrof dit vragen omtrent de opleiding. Daar dit thema echter minder aansluiting vindt bij het onderwerp van deze masterproef (private opsporing van werknemerscriminaliteit versus de rechten van de verdediging) gaan we er maar kort op in.

Een privé-detective moet gedurende ongeveer twee jaar een opleiding volgen tot privé-detective in één van de daartoe bevoegde onderwijsinstellingen om te voldoen aan de vergunningsvoorwaarden zoals voorzien in artikel 3 van de Detectiewet (Decorte, Bas, & Van Oustrive, 1995). Een eerste opmerkelijke vaststelling doorheen de interviews betrof dan ook het feit dat enkele respondenten deze opleiding tot privé-detective niet hebben gevolgd. Zij hebben, ondanks het feit dat ze dezelfde opsporingswerkzaamheden verrichten als de

⁹³ Omwille van de gegarandeerde privacy en anonimiteit zal nergens worden gespecificeerd van wie de uitspraken of bevindingen afkomstig zijn.

privé-detectives in dit onderzoek, enkel een opleiding gevolgd en examens afgelegd in het kader van de Wet Tobback (Bewakingswet)⁹⁴.

“Ik heb de specifieke opleiding Wet Tobback gevolgd in het opleidingscentrum van Airport Security Training Centre. Deze opleiding duurde een 4-tal weken waarvan we van elke module een examen gedaan hebben. O.a. strafwetgeving, deontologie, gespreksvaardigheden, observatie en rapportering, conflicthantering, EHBO, enzo. Tijdens een aparte opleiding georganiseerd binnen de firma kregen we wel praktische vaardigheden aangeleerd i.v.m. opsporingen van werknemerscriminaliteit.”⁹⁵

Dit is een vaststelling die toch wel de wenkbrauwen doet fronsen, zeker aangezien deze respondenten duidelijk toegaven gebruik te maken van verschillende opsporingsmethoden als achtervolgingen, gebruik van camerabeelden, het beroep doen op privacygevoelige informatie, ondervragingen en in sommige gevallen zelfs uitlokking. We komen hier echter later op terug in het onderdeel wetgeving.

De private speurders die wel onder de Detectivewet vallen hadden deze opleiding uiteraard wel doorlopen. Zij waren met deze opleiding heel tevreden (ook over de stage die werd georganiseerd in het tweede jaar). Om hun vergunning te kunnen behouden moeten zij verplicht een vijfjaarlijkse bijscholingscursus volgen van minstens 40 uren die hen op de hoogte brengt van wijzigingen m.b.t. de wetgeving, op beroepstechnisch niveau, enz. Een vergunning mag dus maar vijf jaar oud zijn en moet dan vernieuwd worden. Aan te bevelen bijscholingen voor privé-detectives zijn volgens de respondenten voornamelijk: de opleidingen ondervragingstechnieken en omgaan met verbale agressie. Deze laatste opleiding zou volgens sommigen zelfs verplicht moeten worden voor beginnende detectives.

⁹⁴ Wet op de bewakingsondernemingen, de beveiligingsondernemingen en de interne bewakingsdiensten van 10 april 1990.

⁹⁵ Interview met respondent B.

3.2. Werknemerscriminaliteit

3.2.1. Vormen van werknemerscriminaliteit

Om een idee te krijgen van de zaken waarmee private speurders vooral bezig zijn, werd hen gevraagd met welke vormen van werknemerscriminaliteit zij het vaakste geconfronteerd worden en met welke het minste.

De zelfstandige privé-detective die deelnam aan dit onderzoek wist bij het onderdeel werknemerscriminaliteit te vertellen dat dit ondanks het feit dat hij zich op het internet e.d. ter beschikking stelt voor bedrijven, toch veel minder door hen ingehuurd wordt dan dat dit het geval is voor privépersonen. Wanneer zij echter toch gevraagd worden, gaat het voornamelijk om diefstalgerelateerde feiten. Daarbij kan het dus gaan om diefstal van geld en goederen, maar ook om zaken als diefstal van uren. Zo komt het vaak voor dat men iemand moet schaduwen die zich ziek heeft gemeld, maar waar de werkgever van vermoedt dat dit helemaal niet het geval is of dat de persoon in kwestie er andere werkzaamheden op nahoudt. Hetzelfde geldt voor mensen die vaak de baan op gaan voor hun werk. Voor andere vormen van werknemerscriminaliteit werd deze zelfstandige privé-detective naar eigen zeggen niet ingehuurd.

“Mensen die in buitendienst werken is toch het grootste stukje waarover ik informatie moet verzamelen. Mensen die in buitendienst werken en dus eigenlijk niet werken, daar gaat het dan om. Dan spreken we bv over vertegenwoordigers, mensen die moeten bezoeken afleggen bij cliënteel enzo en die in plaats van dat te doen op café zitten of thuis zitten of voor een andere firma werken.”⁹⁶

Voor wat betreft de interne onderzoeksafdelingen gaf één respondent aan dat het bedrijf het afgelopen jaar in totaal met ongeveer 8500 misdrijven werd geconfronteerd (zowel interne als externe criminaliteit). Van deze 8500 misdrijven waren er zo een 120-tal die gepleegd waren door personeelsleden. Dit is dus ongeveer 1.5% van de gevallen (deze cijfers zullen natuurlijk verschillen naargelang de aard van het bedrijf). Er werd eveneens aangegeven dat het grootste deel van deze inbreuken diefstal betreft. Wat betreft de andere vormen van werknemerscriminaliteit, want deze komen natuurlijk ook voor, was informatiecriminaliteit bij alle respondenten het tweede meest aangepakte misdrijf. Zaken i.v.m. geweld op het werk of personeelsleden die onder invloed zijn van drugs of alcohol, zijn uitzonderlijk en worden

⁹⁶ Interview respondent C.

meestal door een andere dienst (of de preventieadviseur) afgehandeld. Wanneer drugs verhandeld worden door een personeelslid nemen zij de zaak dan weer wel voor zich.

“Wij hebben te maken met alle vormen van werknemerscriminaliteit eigenlijk, ons bedrijf is heel groot ook hé. Maar het is vooral diefstal van goederen, geld uit de kassa stelen, diefstal dus in alle vormen. Geweld op het werk is voor de dienst preventie en daar komen wij niet tussen. Hetzelfde geldt voor drugs of alcohol op het werk. Pas op als er drugs verhandeld wordt op de werkvloer komen wij wel tussen. Informatiecriminaliteit komen we zeker tussen.”⁹⁷

3.2.2. Prioritering

Inzake de vraag of bepaalde vormen van werknemerscriminaliteit voorrang kregen op andere waren de meningen nogal verdeeld. Een viertal respondenten zei resoluut dat er nooit aan prioritering wordt gedaan, hoe klein de diefstal ook mag zijn. De respondenten wezen er echter wel op dat ze dit enkel kunnen waarmaken doordat ze met genoeg personeel zijn.

“Als er bij ons een vermoeden bestaat van diefstal heeft dat de allerhoogste prioriteit. Wij aanvaarden geen enkele diefstal van onze werknemers. Dus zelfs al steelt iemand €2, en we kunnen het bewijzen, dan vliegt die persoon aan de deur. Ook al is het maar €2. We hebben hier ooit iemand echt buiten gesmeten om diefstal van het koffiegeld. In plaats van geld in te gooien, er geld uitnemen bijvoorbeeld. En dat ging over klein geld en dat was echt omdat ze het nodig had, maar dat kunnen wij niet aanvaarden.”⁹⁸

De overige zes gaven toe dat er wel degelijk prioriteiten worden gesteld binnen het bedrijf. Dit vooral wanneer men vaststelt dat het misdrijf al een tijdje aan de gang is. Op dat moment gaan zij met hun dienst gerichte acties ondernemen en bij diefstallen bijvoorbeeld proberen te weten te komen wie er op het moment van de feiten op die plaats steeds aanwezig was. Ook zou volgens hen absolute voorrang gegeven worden aan zaken die een grote financiële impact, imago- of dergelijke inhouden voor het bedrijf.

⁹⁷ Interview respondent G.

⁹⁸ Interview respondent A.

3.3. Private opsporing

3.3.1. Algemeen

Binnen de meeste bedrijven wordt geprobeerd om de politie zo weinig mogelijk in te schakelen. Daardoor installeren zij in toenemende mate eigen onderzoeksafdelingen of doen zij beroep op zelfstandige privé-detectives (WODC, 2001). De redenen werden aangehaald in het vorige hoofdstuk. Het imago van het bedrijf en het snelle handelen van private speurders, werden door de meeste respondenten opgegeven als voornaamste redenen voor het kiezen voor de private afhandeling van werknemerscriminaliteit.

“Het gaat voornamelijk om het imago van het bedrijf. Het is ook wel zo, dat vermits ze direct buiten gesmeten worden, dat een goed afschrikmiddel voor de anderen is die het eventueel ook zouden willen proberen, maar eigenlijk is het imago hier heel hoog gehouden dat er bijna geen politie wordt ingeschakeld.”⁹⁹

Privé-detectives kunnen op verschillende manieren op de hoogte gebracht worden van nieuwe zaken. Bij degene die werkzaam zijn in de interne onderzoeksafdelingen gebeurt dit o.a. aan de hand van de interne computergegevens of databanken van het bedrijf. Via dergelijke systemen merkt men bijvoorbeeld op dat er in de verkoopfilialen personen zijn die systematisch met kasverschillen zitten. Volgend citaat verduidelijkt dit:

“Als er echt gestolen wordt dan zien we dat meestal via computerprogramma's. Dan zien we: die persoon heeft veel verschillen, die persoon heeft altijd een tekort en nooit overschot. Het is normaal dat een kassier verschillen heeft, maar dan is er een evenwicht tussen overschot en een tekort. Dan gaat hij bijvoorbeeld 37 overschotten hebben en 35 tekorten of omgekeerd. Zien we dat hij systematisch altijd verschillen heeft, dan gaat er echt wel een belletje rinkelen.”¹⁰⁰

Natuurlijk komen nieuwe zaken niet enkel aan het licht via dergelijke computergegevens maar ook via controles op onregelmatige tijdstippen, het ontdekken van een misdrijf per toeval (bv. bij het bekijken van camerabeelden), gewijzigde handelingen van personeelsleden, meldingen van de chef van het personeelslid, zijn collega's of zelfs meldingen van klanten. Dit laatste kan bijvoorbeeld voorkomen wanneer het bedrijf met personeelsleden werkt dat bij klanten op huisbezoek gaat (verzekeraars, techniekers,...). In dat geval kan het soms gebeuren

⁹⁹ Interview respondent A.

¹⁰⁰ Interview respondent A.

dat het personeelslid beschuldigd wordt van diefstal bij deze klanten thuis tijdens een interventie.

Wanneer de privé-detectives met een nieuwe zaak belast worden, beginnen zij meestal met een overleg met de opdrachtgever of degene die het probleem meldt. Op deze briefing wordt dan de situatie geschetst en wordt o.a. beslist wie en met hoeveel men aan de zaak zal werken (de taakverdeling waar hiermee naar verwezen wordt is wel eerder uitzonderlijk wanneer het bedrijf beroep doet op een zelfstandig privé-detective). Het is van groot belang dat de detective bij aanvang van een nieuwe zaak nagaat of het gemelde misdrijf wel degelijk een misdrijf was en geen beroepsfout. Men moet m.a.w. de gegevens die men krijgt eerst verifiëren vooraleer tot actie over te gaan.

“Vooral overleg is belangrijk in het begin. Dus je maakt een situatieschets, je maakt een opsomming van de gegevens. Er wordt objectief naar gekeken. Het uitsluiten van fouten... is er geen andere verklaring dan diefstal? Ik vind het heel belangrijk dat dit duidelijk is wanneer er een nieuwe zaak is. Ook wanneer wij communicatie maken naar oversten die daarover moeten beslissen, dan moet dat sluitend zijn. (...) Iemand die vals beschuldigd zou worden, waar maar een vermoeden van is, vind ik persoonlijk dat je daar niet mee aan de praat kan. Je kan niet zeggen wij vermoeden dat je dat gedaan hebt. Je moet voldoende bewijzen en gegevens hebben anders kan je niet verder gaan.”¹⁰¹

Vaak zal op basis van de informatie waarover zij altijd beschikken (zoals uurroosters) nagegaan worden wie wanneer op de plaats waar het misdrijf heeft plaatsgevonden, aanwezig was. Op die manier kunnen al een aantal potentiële verdachten worden geëlimineerd.

3.3.2. Private opsporingsmethoden inzake werknemerscriminaliteit

In het kader van de private opsporing werd de respondenten uiteraard ook gevraagd naar de toegepaste opsporingsmethoden inzake werknemerscriminaliteit. Sommige respondenten gaven hier vlot antwoord op, terwijl anderen eerder voorzichtig en terughoudend waren bij het geven van hun antwoorden. Hieruit kunnen we opmaken dat de gebruikte opsporingsmethoden, een gevoelig onderwerp zijn bij private speurders.

¹⁰¹ Interview respondent D.

➤ Het filmen of maken van foto's van personeelsleden

Dat privé-detectives gebruik maken van camera's is algemeen gekend. Dit was bij de respondenten in dit onderzoek dan ook niet anders. Alle tien gaven ze toe gebruik te maken van camerabeelden en volgens sommigen is dit zelfs de belangrijkste methode bij de opsporing van werknemerscriminaliteit. De meesten onder hen passen deze techniek naar eigen zeggen conform de wetgeving toe. Daarenboven werd door een respondent vermeld dat werknemers deze camerabeelden soms als een eigen verdediging zien. Als ze fouten maken, dan kunnen de detectives op de beelden immers zien dat het een fout was en geen diefstal¹⁰². Uit de interviews bleek tevens dat respondenten goed op de hoogte zijn van de camerawetgeving. Ondanks dit gegeven werd er door een kleine minderheid (een drie-tal respondenten) in uitzonderlijke omstandigheden toch gebruik gemaakt van verborgen camera's, wat wettelijk ontoelaatbaar is (zie Camerawet en C.A.O. nr. 68, zoals gezien in hoofdstuk vier).

“Soms gebruiken wij ook verborgen camera's, die dus niet aangeduid zijn. Als is dit wel zelden. Zeker nu met de nieuwe afdelingschef wordt er strikter op toegezien en gebeurt dit minder. Dit zijn dan kleine variabele camera's die we makkelijk kunnen verplaatsen.”¹⁰³

“Bij diefstal binnen bedrijven heb ik al enkele keren gehad dat we een verborgen camera plaatsen. Maar dat is niet echt elke maand hoor.”¹⁰⁴

Zij waren er echter zelf wel tegen dat ze op die manier een inbreuk moeten begaan en passen de techniek daarom zelden en enkel in uiterste nood toe (als de zaak bv. anders spaak loopt).

➤ Observeren vanuit een verborgen positie

Toen de vraag gesteld werd of zij soms observaties doen vanuit verborgen posities, antwoordden acht van de tien respondenten op deze vraag dat zij zich soms noodgedwongen ergens moeten schuilhouden, willen zij de dader op heterdaad betrappen. Zij stellen zich dan meestal ergens op vanuit een anonieme wagen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer men een werknemer moet controleren op leugens omtrent de gezondheidstoestand of als het een werknemer betreft die ervan verdacht wordt zich met andere activiteiten in te laten tijdens de

¹⁰² Interview respondent A.

¹⁰³ Interview respondent B.

¹⁰⁴ Interview respondent C.

werkuren. Het kan echter ook spannender. Zo is er een detective die zich reeds heeft verstopt in een kartonnen doos of zelfs een container¹⁰⁵. Vooral bij de speurders uit de interne onderzoeksafdelingen is het belangrijk dat zij niet gezien worden, omdat zij immers door de meeste personeelsleden van het bedrijf als detective gekend zijn.

“Dat is wel lang geleden, maar soms zijn de belangen zo groot dat je niet anders kunt. We proberen dat wel te vermijden, want dit zijn soms ook niet de aangenaamste opdrachten om uit te voeren.”¹⁰⁶

Hoewel zij er geen problemen mee hebben deze techniek toe te passen, proberen de meeste respondenten eerst de zaak op een andere manier op te lossen en het observeren vanuit een verborgen positie dus zoveel mogelijk te vermijden. Wanneer zij van deze techniek toch toepassen op de werkplaats gebeurt het bespieden van op een verborgen plaats enkel met het blote oog. Er wordt m.a.w. geen gebruik gemaakt van hulpmiddelen (bv. een verrekijker), waardoor deze methode van opsporing geen inbreuk maakt op artikel 5 van de Detectiewet (dit verbiedt immers het bespieden van personen op private plaatsen, m.b.v. een toestel)¹⁰⁷.

➤ Fouilleren en zoekingen

Volgens sommige private speurders in dit onderzoek zou het doorvoeren van zoekingen bij personeelsleden (in de handtassen, lockers, wagen,...), zijn basis vinden in de individuele arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en het bedrijf. Daarin wordt dan gesteld dat een personeelslid bij het ondertekenen van zijn contract, zich akkoord verklaart met het feit dat een controle van zakken en tassen kan voorkomen. De meeste onder hen maken dan ook gebruik van deze methode van opsporing.

“Lockers niet, maar handtassen en de wagen wel, dat hoort bij de personeelscontrole. Maar steeds met toestemming, dus zij weten dat ze gecontroleerd kunnen worden. Als iemand weigert, wordt daar een verantwoordelijke bij gehaald en die moet zien wat er verder mee gebeurt.”¹⁰⁸

¹⁰⁵ Interview respondent G.

¹⁰⁶ Interview respondent I.

¹⁰⁷ Artikel 5 Detectiewet.

¹⁰⁸ Interview respondent E.

Een enkeling gaf zelfs toe dit soms te doen zonder toestemming van het ‘verdachte’ personeelslid, al is dit wel enkel in heel uitzonderlijke omstandigheden.

“Ja, ongezien in de lockers (met een loper) wanneer er echt goede aanwijzingen zijn dat hij de dader is. Wagens controleren doen we enkel wanneer de persoon in kwestie hierbij aanwezig is en de toestemming geeft. Tijdens de personeelscontroles vragen wij aan de werknemers om spontaan hun handtas of rugzak te openen en ons de inhoud te tonen. Als we iemand apart genomen hebben bij diefstal gaan we bijvoorbeeld ook wanneer deze zijn jas uitdoet zijn jas doorzoeken.”¹⁰⁹

Zoals we reeds vermeldde heeft het Arbeidshof te Brussel reeds in een arrest aangenomen dat een werkgever in een arbeidsreglement, aan zijn personeel de verplichting mag opleggen om bij het verlaten van hun werk hun handtas te laten controleren. Dit echter enkel wel binnen de muren van de onderneming en niet meer op de openbare weg (Bockstaele, et al., 2009). Ondanks dit arrest kunnen privé-detectives bij de opsporing van werknemerscriminaliteit toch maar beter voorzichtig zijn bij het uitvoeren van zoekingen. Zelfs als ze de toestemming van het personeelslid hebben, blijft het snuffelen in iemand anders zijn eigendommen, waardoor dit vragen oproept naar de privacy toe. Het doel is tevens een misdrijf aan het licht te brengen, wat een politionele bedoeling is én daardoor strijdig met het reeds vernoemde artikel 227 Sw (Arnou, et al., 2000).

De methode van het fouilleren werd daarentegen door geen enkele respondent in dit onderzoek toegepast. Allen wezen ze er op dat dit volledig tegen de wet is. Tijdens het onderzoek kwam echter wel naar voren dat het fouilleren een bevoegdheid is die men graag zou verwerven, al was het maar omwille van veiligheidsredenen. Deze vraag komt voort uit het feit dat wanneer zij een personeelslid betrappen en meenemen voor ondervraging, deze mogelijk wapens op zak hebben en aldus een gevaar kunnen vormen voor de detective en zijn omgeving.¹¹⁰

➤ Lezen van brieven en mails

Het lezen van brieven en mails is echter een methode die volgens de respondenten niet zo vaak werd toegepast. In geval zij dit toch zouden doen, beperken de private speurders zich in het geval van werknemerscriminaliteit enkel tot professionele correspondentie.

¹⁰⁹ Interview respondent B.

¹¹⁰ Interview respondent E.

“(…) Eén kastje (meestal onder de bureau) wordt altijd aanzien als privé. De andere kasten mogen wel doorzocht worden omdat dit aanzien wordt als zijnde van het bedrijf. Maar wat daar inzit, dat wordt inderdaad doorgenomen.”¹¹¹

Dit vooral omdat ze vinden dat het lezen van persoonlijke brieven of mails een te grote inbreuk op de privacy uitmaakt en dat het aldus te riskant is. Zij zijn ook bang dat wanneer het Ministerie van Binnenlandse Zaken van dergelijke fouten weet zou krijgen, zij hun vergunning zouden verliezen. Echter zoals we reeds zagen in het vorige hoofdstuk, hebben werkgevers (die de opdrachtgever is in geval van werknemerscriminaliteit) in bepaalde gevallen het recht om brieven of mails in te kijken (De Hert & Lacoste, 2004).

➤ Afluisteren van personen of het opnemen van privé-gesprekken

Bij deze vraag zullen we niet lang blijven stilstaan. Alle respondenten verklaarden immers van deze methode nooit gebruik te maken omdat dit strikt verboden is door de wetgeving in België. Zij werden hiervan goed op de hoogte gebracht tijdens hun opleiding en de bijscholingen en denken er naar eigen zeggen niet aan om dergelijke methode ooit te gebruiken.

➤ Consulteren van gegevensbestanden

In de interviews kwam het regelmatig ter sprake dat het raadplegen van goede bronnen een belangrijke methode is om informatie over het target te verzamelen. Omdat de respondenten uit verschillende leeftijdsklassen voortkwamen zou men kunnen concluderen dat de oudere minder kennis zouden hebben van de mogelijke databanken waarop ze beroep kunnen doen. Dit was echter helemaal niet het geval. Ook de oudere respondenten waren goed aangepast aan het tijdperk van toenemende informatisering. Voor het bekomen van gegevens omtrent een personeelslid doen de meeste privé-detectives vooral beroep op gegevens die opgeslagen zijn in de interne databestanden van het bedrijf in kwestie of de gegevens die voor iedereen toegankelijk zijn zoals gegevens uit de witte gids, van op het internet,....

Zoals we in het vorige hoofdstuk reeds besproken hebben, is het volgens art. 7 van de Detectiewet verboden om gegevens te verzamelen i.v.m. politieke voorkeur, seksuele

¹¹¹ Interview respondent A.

geaardheid, gezondheidstoestand, enz. Desondanks zijn er echter toch detectives die zich aan deze regel niet schijnen te storen. Enkele detectives vermeldden immers dat zij soms gevraagd worden om de echtheid van een arbeidsongeschiktheid na te gaan. Hiermee doet de detective echter wel onderzoek naar de gezondheidstoestand van de persoon in kwestie, terwijl dit niet toegelaten is.

Daarnaast gaven twee respondenten toe wel eens via tussenpersonen gegevens op te vragen waar zij eigenlijk geen toegang tot hebben. Ze vermeldden er echter wel bij dat dit de laatste jaren veel moeilijker is geworden en dan ook minder wordt toegepast.

“(…) Wat we soms ook doen en dat is niet echt volgens de regels, maar wij hebben goede relaties met de banken, is dat wij gaan bekijken van: zijn er anomalieën op die rekening? Bv: zijn er op die dag dat er gestolen werd, grote sommen op gekomen? We kunnen dit echter nooit gebruiken, maar we weten het dan wel. We kunnen dit wel in ons achterhoofd houden. Als we echt verder willen gaan, moeten we echt via de politie gaan en dat proberen we hier echt te vermijden. Omdat het imago van de banken dus op het spel staat.”¹¹²

“(…) In sommige gevallen en met een beetje geluk worden er nummerplaten en verdere gegevens opgevraagd via de politie.”¹¹³

Er zijn dus nog steeds privé-detectives die, ondanks de strenge Privacywet, beroep doen op gegevens die niet voor hen bestemd zijn. Doch, het moet toe gegeven worden dat dit een kleine minderheid van de respondenten betreft.

➤ Uitlokking

Vooraf de vraag naar het gebruik van uitlokking bleek gevoelig te liggen, aangezien de antwoorden vaak lang op zich lieten wachten of vaag waren. Uiteindelijk gaven toch iets minder dan de helft van de respondenten toe dat ze wel eens gebruik maken van deze methode. Het dient opgemerkt te worden dat zij nochtans allemaal wisten dat dit wettelijk ontoelaatbaar is (uitlokking is zoals we reeds zagen strafbaar op basis van artikel 66 Sw.). Daarom wordt deze methode maar zelden gebruikt. Men past het vooral toe als men 100% zeker is dat de persoon schuldig is en als de zaak al een tijdje aansleept zonder dat men de persoon op heterdaad kan betrappen.

¹¹² Interview respondent A.

¹¹³ Interview respondent B.

“Uitlokking hebben we wel al eens toegepast. Als we heel zeker zijn dat het die persoon is die steelt. Een voorbeeld is een chauffeur die sigaretten steelt en die we al een tijdje aan het volgen zijn en waarvan we al weten dat het steeds om Marlboro gaat waarin hij geïnteresseerd is en in welke winkels hij zijn slag slaat. Dan kunnen we via de dienst transport regelen dat die chauffeur naar één van zijn uitverkoren winkels kan gaan en via een vertrouwenschef in het magazijn zorgen we ervoor dat er op één van de karren met goederen voor die winkel klaar en duidelijk Marlboro sigaretten op die kar staan. Vooraleer die kar geladen wordt, hebben we een duidelijk zicht op die kar via ons beeldmateriaal en is deze ook heel goed nagekeken (dat we goed weten wat er allemaal opstaat).”¹¹⁴

“Uitlokking dat is natuurlijk een moeilijke zaak. Het gebeurt soms dat er gevraagd wordt van kijk die werknemer doet andere activiteiten kun je eens contact opnemen en een afspraak maken? Als die persoon (die dat eigenlijk niet mag doen dat ander werk) dan naar die afspraak komt gaan we dat vastleggen, hetzij met de gerechtsdeurwaarder, hetzij een bandopname. Dat kan gebeuren ja.”¹¹⁵

“Van tijd passen wij wel eens zaken toe die wettelijk gezien niet mogen, anders kan je geen zaken oplossen. Uitlokking bijvoorbeeld mag niet, maar soms gebeurt dat al eens, ge moet daar eerlijk in zijn.”¹¹⁶

Hoewel er dus soms weldegelijk aan uitlokking van de feiten wordt gedaan, gebeurde dit door minder dan de helft van de respondenten en slechts in uitzonderlijke omstandigheden. De meeste respondenten zijn tegen het gebruik van uitlokking en lossen een zaak liever niet op dan dat ze gebruik zouden moeten maken van dergelijke methodes. Volgend citaat verduidelijkt dit:

“Ik ben een beetje van het principe dat je de middelen moet gebruiken die je krijgt. En ook in het kader van bescherming naar het individu toe is het misschien niet slecht dat die middelen beperkt zijn. Middelen als uitlokking, afluisteren, e.d., ik vind dat niet meer dan normaal dat dit niet gebruikt wordt, want je zou veel te rap over de streep gaan om die dingen te misbruiken. Ik vind ook het belang is in die mate groot dat de mensen echt letterlijk op hun rechten moeten kunnen staan. Daarin ben ik nogal strikt.”¹¹⁷

¹¹⁴ Interview respondent B.

¹¹⁵ Interview respondent C.

¹¹⁶ Interview respondent J.

¹¹⁷ Interview respondent D.

➤ Achtervolgingen en voertuiginterceptie

Volgens de meerderheid van de respondenten is het achtervolgen van een verdacht personeelslid moeilijker dan de meeste mensen wel denken. Dit omdat de meeste privé-detectives die deel uitmaken van een interne opsporingsdienst met een beperkt aantal zijn en dan ook meestal gekend zijn door de andere personeelsleden.

“Ons werk bestaat er natuurlijk uit dat we niet gezien worden en men vraagt ons van : ‘zie dat het niet geweten is’. Je mag in geen geval opgemerkt worden, want anders weet het personeelslid dat hij in de gaten wordt gehouden. Indien hij de dader is, zal hij in dat geval zijn werkzaamheden hoogstwaarschijnlijk stopzetten, waardoor het nog moeilijk wordt hem te vatten. In het andere geval, indien hij onschuldig is, is dit nog dramatischer, want het personeelslid voelt zich gewantrouwd door zijn collega’s.”¹¹⁸

Het is dus van groot belang dat er heel erg omzichtig te werk wordt gegaan. Wanneer een bedrijf echter een externe privé-detective inhuurt wordt aan dit probleem al voor een deel tegemoet gekomen, omdat de personeelsleden de detective niet kennen. Echter, het is niet ondenkbaar dat deze na een tijdje ook opgemerkt wordt door het target. Het achtervolgde individu kan denken dat hij gestalkt wordt en de politie verwittigen. In dat geval kan de detective gewoon zijn identificatiekaart tonen aan de agent, maar zal hij zijn opdracht moeten uitbesteden aan een collega-detective die een andere wagen zal gebruiken¹¹⁹.

Een nieuwe techniek die vermeld werd en volgens de respondenten erg populair is en tevens een oplossing biedt voor dit probleem, is het zogenaamde ‘track systeem’ of ‘voertuigvolgsysteem’. Dergelijk volgsysteem spoort de locatie en de bewegingen van voertuigen op. Die kan men dan vervolgens volgen en registreren via computer of smartphone. Deze nieuwe technologie maakt gebruik van gps-satellieten, waardoor wagens tot op enkele meters precies kunnen worden gelokaliseerd. Bedrijven rusten er de laatste tijd steeds vaker hun vrachtwagens of bedrijfswagens mee uit en komen daardoor vele gegevens van hun werknemers te weten: rij- en rusttijden, stopplaatsen, privégebruik, enz. (X, Track and Trace). Het volgen van een wagen met behulp van dergelijke systemen mag enkel met toestemming. Een bedrijfswagen mag bovendien enkel tijdens het werk ‘getrackt’ worden, niet als de persoon in kwestie er in zijn privétijd mee rijdt (X, 2012). Het valt niet moeilijk te stellen dat het gebruik van dergelijke volgsystemen ernstige vragen oproept met betrekking tot de privacy en het recht op vrijheid van de werknemer die er het voorwerp van uitmaakt.

¹¹⁸ Interview respondent D.

¹¹⁹ Interview respondent C.

“Wij gebruiken ook track-systemen ge kent dat wellicht? Dat zijn systemen die heel veel gebruikt worden vandaag de dag. Da is dus gewoon een zwarte doos, of black box zoals ze dat noemen, en wat zit daar in? Een gps-systeem en gsm-systeem. Dus het gps-systeem bepaalt de positie van de zwarte doos en gaat dus met een dataverbinding via de gsm doorgeven hetzij aan uwe laptop, hetzij aan uwe gsm. Dus ge kunt ten alle tijden de positie van die zwarte doos opvragen. Dus dat is natuurlijk een enorm interessant gebruiksvoorwerp voor het schaduwen e. Als ge dus een wagen volgt die uitgerust is met dit systeem, dan zijde niet verplicht van daar continu achter te rijden want vandaag de dag is dat ook niet zo gemakkelijk als 15 jaar geleden e met al da verkeer. Maar die trekkersystemen worden dus gebruikt, hoewel je daar in feite zit met kan het of kan het niet. De Wet op de privacy... In de bijscholingen zijn die vragen ook al een paar keer gesteld geweest, maar goed..”¹²⁰

➤ Het aannemen van een valse naam, hoedanigheid of voorwendsel

Ondanks het feit dat het aannemen van een andere naam, een andere hoedanigheid of het verzinnen van een verhaaltje (voorwendsel) strafbaar gesteld wordt op basis van artt. 231 en 227 Sw. en artikel 14 van de Detectiewet, gaf één van de respondenten in dit onderzoek toe er af en toe gebruik van te maken.

“Laatst was er een vrouw die in feite in ziekenverlof was, maar ondertussen deed ze iets anders. Ze werkte als iemand die teksten schrijft voor dagbladen enz. We hebben dan die dame gecontacteerd als zijnde van een krant en gezegd dat we geïnteresseerd waren voor een artikel. Er werd een afspraak gemaakt en die is daar op ingegaan. Dan hebben we een gesprek gevoerd en tezelfdertijd was er een gerechtsdeurwaarder aanwezig (wat die vrouw natuurlijk niet weet) die alles noteert en die het na het gesprek bekend gemaakt heeft. Natuurlijk op dat moment moet ge zeggen tegen de persoon in kwestie van ik ben geen potentiële klant van u, maar wij hebben dus in opdracht van u werkgever vastgesteld dat u inderdaad naar deze afspraak gekomen bent en dus voor een ander werkt. Ja dat is dan natuurlijk een beetje dramatisch hè.”¹²¹

Geen enkele respondent heeft echter tijdens zijn carrière al eens informatie proberen te bemachtigen door zich voor te doen als een politieambtenaar of dergelijke. Waardoor zij geen inbreuk maken op artikel 227 Sw. en artikel 14 Detectiewet.

¹²⁰ Interview respondent C.

¹²¹ Interview respondent C.

➤ Vatten

Vervolgens werd de respondent gevraagd vanaf wanneer zij een persoon zullen vatten, vasthouden en bevragen en of de politie dan steeds wordt verwittigd. Het vatten van een persoon ter bevraging, gebeurde bij alle respondenten binnen de onderzoeksafdelingen pas als men honderd percent zeker is dat de persoon het feit gepleegd heeft én na overleg met de afdelingschef. Zij confronteren het betreffende personeelslid dan met hun bewijzen en proberen tot een bekentenis te komen. Doordat het vatten van een persoon eigenlijk een riskante onderneming is (je weet immers nooit hoe deze zal reageren), moeten zij steeds op hun hoede zijn. Op dat moment geven zij voorrang aan de eigen veiligheid.

“Altijd als je iemand vasthoudt en je hebt zekerheid dat je een diefstal hebt, dan kan je die persoon aanspreken en meenemen. Wij hebben ook het recht van de burgerwet dat je iemand in afwachting van de politie kan vasthouden. En je mag dan ook alle middelen gebruiken om die tijdelijk in bedwang te houden e. Nu daar zijn wij ook heel voorzichtig mee. Als iemand aanstalten maakt en die zegt ik wil hier weg, en die zou geweld gebruiken, gaan wij zeggen jong bol het af! Omdat daar de veiligheid van onszelf en andere mensen primeert.”¹²²

In het vorige hoofdstuk zagen we dat iedere burger die iemand op heterdaad betrapt op een misdad of wanbedrijf, die persoon tijdelijk in bedwang mag houden. Bijkomende voorwaarde is dat men onmiddellijk de politie verwittigd (Hendrickx, 2005). Uit de interviews bleek echter dat er in sommige gevallen wel eens van deze regels wordt afgeweken. Ofwel gaat het niet om betrapting op heterdaad, maar kwam het misdrijf aan het licht via camerabeelden. Ofwel wordt de politie niet verwittigd (vaak wordt de politie enkel ingeschakeld wanneer de verdachte blijft ontkennen). Volgend citaat verduidelijkt meteen beide inbreuken op de wetgeving:

“De politie wordt bijna nooit verwittigd. Wanneer wij redelijk veel bewijzen hebben gaan wij beginnen ondervragen. En we proberen altijd een bekentenis te verkrijgen. Als we een bekentenis hebben dan kunnen wij hem ook buitenzetten zonder dat er ook maar iets van politie of arbeidsrechtbank aan te pas komt. Dus dan wordt hij ontslagen wegens grove fouten. ja we proberen alles intern te houden.”¹²³

De meerderheid van de respondenten bevraagt een werknemer echter enkel maar als die persoon vrijwillig meekomt. De persoon in kwestie wordt dan ‘uitgenodigd’ voor een

¹²² Interview respondent D.

¹²³ Interview respondent A.

gesprek. Meestal is het personeelslid echter niet op de hoogte van de reden tot uitnodiging. Omdat men in deze gevallen geen dwang gebruikt, is er geen probleem, want dan kan men moeilijk over ‘vatten’ spreken (Hendrickx, 2005).

Bij deze vraag werd door twee respondenten tevens gewezen op de meldingsplicht die zij als privé-detective hebben wanneer zij op de hoogte zijn van een misdrijf. Volgend citaat illustreert op een goede manier hoe een vassing in de meeste gevallen verloopt.

“Wij hebben onze eigen wetgeving die ook zegt dat we melding moeten maken van een misdrijf. Onmiddellijk wordt de Procureur des Konings op de hoogte gesteld dat we onderzoek voeren, met vermelding over wat het gaat, over hoeveel het gaat, enz. Alle detectives moeten dit doen vooraleer ze iets beginnen. Dan mag je vrij gaan doen wat je mag binnen de lijn van de wetgeving. Als de persoon in aanmerking komt als vermoedelijke dader zijn er verschillende mogelijkheden. Ofwel gaan we naar kantoor bij heterdaad, ofwel sturen wij hem een uitnodiging om op een bepaalde datum en plaats te verschijnen in het kader van een onderzoek. Er staat ook bij dat hij zich mag laten vertegenwoordigen door een vakbondsafgevaardigde of advocaat. Dan gaan we over tot bevraging. Wanneer deze positief is, wordt afhankelijk van de zwaarte van het vergrijp klacht neergelegd bij de politie. Meestal als we denken dat we ook een huiszoeking nodig hebben.”¹²⁴

De zelfstandige privé-detective liet weten dat dit gedeelte niet meer tot zijn werk behoort. Hij voert een onderzoek en schrijft zijn bevindingen in een rapport dat dan afgegeven wordt aan de opdrachtgever (in dit geval de werkgever). Natuurlijk moet hij zich in sommige zaken wel kenbaar maken aan de persoon die geschaduwd wordt, maar de verdere afhandeling van de zaak wordt volledig overgelaten aan de werkgever.¹²⁵

3.3.3. Verslagen

De verslagen van een privé-detective zijn meestal geen gerechtelijke bewijzen. Ze kunnen, wanneer de detective binnen zijn opdracht blijft en zich niet schuldig maakt aan uitlokking, door de rechter enkel als een begin van bewijs of als feitelijke vermoedens in aanmerking worden genomen. Wanneer werkgevers beroep doen op privé-detectives om bewijsmateriaal te verzamelen, bevrijdt dit de werkgever dus niet van zijn bewijslast. Integendeel, soms worden de verslagen van een detective met grote argwaan bekeken door de rechtbank (Engels,

¹²⁴ Interview respondent G.

¹²⁵ Interview respondent C.

2006). Privé-detectives zijn verplicht om een schriftelijke rapportering te doen aan hun opdrachtgever. Één exemplaar blijft bij de onderzoeker en één exemplaar wordt opgeslagen in een bepaalde database. De dossiers worden 5 jaar bewaard volgens de wettelijke verplichting zodat als er controle komt ze die kunnen tonen¹²⁶. Bij de meeste respondenten werden alle onderzoeksdaden in het verslag opgenomen, alsook, indien verkregen, een eigenhandig geschreven bekentenis van de dader.

3.4. Wettelijk kader

Bij de vraag naar het wettelijke kader waaronder zij werkzaam zijn, werd een opmerkelijke vaststelling gedaan. Zo zijn er namelijk enkele respondenten binnen de interne onderzoeksafdelingen van bedrijven die zich lieten contacteren als zijnde private speurder en die opsporingswerkzaamheden verrichten (zoals bespieden, achtervolgen, beroep doen op privacygevoelige informatie, soms zelfs uitlokken, enz.), maar die geen opleiding tot privé-detective hebben gevolgd en dus ook niet onder de Detectiewet vallen. Ze blijven ondanks hun bezigheden onder de Wet Tobback vallen, wat toch wel de wenkbrauwen doet fronsen. De respondenten weten dat zij daardoor dingen doen die niet toegelaten zijn, maar gaan toch gewoon door met hun werkzaamheden. Zo antwoordde een respondent het volgende wanneer hem de vraag gesteld wordt of hij soms personeelsleden achtervolgt en bespiedt:

“Dat kan, hoewel we dat eigenlijk niet mogen want dan zijn we detective aan het spelen. En wij hebben geen bevoegdheid. Daarvoor moeten wij lessen volgen en detective worden, maar dat kost weer geld en is nog niet zo een simpele opleiding e.”¹²⁷

De respondenten die wel onder de Detectiewet werkzaam zijn, verklaarden dat zij deze wet niet echt als een beperking ervaren. Al zijn er enkele dingen die zij liever anders zouden zien. Zo zouden zij graag de bevoegdheid krijgen om gegevens van het rijksregister, nummerplaten, gerechtelijk verleden, e.d. te raadplegen. Ook zouden zij zoals reeds vermeld werd graag de bevoegdheid hebben om veiligheidsfouilleringen uit te voeren. Tevens houdt de meldingsplicht volgens enkele respondenten, in het geval van werknemerscriminaliteit een contradictie in. Een bedrijf huurt immers een detective in om bv. fraude binnenshuis te

¹²⁶ Interview respondent I.

¹²⁷ Interview respondent J.

houden, maar de detective moet dit dan door zijn meldingsplicht wel melden aan het gerecht. Hierdoor kan de zaak dus alsnog uitlekken en in de media terechtkomen.

Over deze meldingsplicht waren er tevens detectives die er op wezen dat zij melding doen van de misdrijven, maar dat het parket daar in de meeste gevallen niet eens op reageert.

“De meldingsplicht daar ben ik ook niet tegen (...) wij hebben een meldingsplicht en als er een fraudegeval is moeten we een melding doen bij de procureur hoewel dit toch systematisch in de vuilbak wordt gesmeten. Dus ik zou zeggen meldingsplicht ja, als er ook degelijk gevolg aan wordt gegeven.”¹²⁸

Volgens deze detective is het daardoor dat het dark number zo groot is. De meeste misdrijven die zij melden worden niet behandeld door het parket en halen daardoor immers nooit de statistieken¹²⁹. De meeste respondenten waren het er over eens dat de Detectivewet na meer dan twintig jaar aan een herziening toe is.

3.5. Basisrechten van de burgers

Een vaststelling die onmiddellijk bleek bij zowat alle respondenten wanneer ze aangesproken werden over de verhouding tussen werkingsmodaliteiten binnen de private sector en de basisrechten van de burgers, is dat de ze af willen van het slechte imago dat hun beroep nog steeds met zich meebrengt. Hoe hard ze ook hun best doen om alle wettelijke bepalingen na te leven en respect te tonen voor de rechten van de burgers, alle private speurders worden door het overgrote deel van de bevolking over dezelfde kam gescheerd. Men ontkent niet dat er weldegelijk privé-detectives bestaan die over de schreef gaan, maar dit wordt teveel veralgemeend. Volgens deze respondenten worden private speurders door een overgrote meerderheid van de bevolking aanschouwd als ‘cowboys’ en aldus geassocieerd met grensoverschrijdend gedrag zoals inbreuken op de privacy. De respondenten vinden dat dit beeld zou moeten kunnen veranderen.

3.5.1. De rechten

Wanneer de vraag gesteld werd welke rechten van burgers volgens hen het nauwste samenhangen met het beroep dat zij uitoefenen gaven alle respondenten aan dat dit vooral het

¹²⁸ Interview respondent C.

¹²⁹ Interview respondent C.

recht op privacy is. Feit is, dat dit wel één van de belangrijkste rechten is waar privé-detectives uiterst waakzaam moeten bij zijn, doch er zijn nog andere rechten (zoals het recht op vrijheid) waar zij zich moeten om bekommeren en waar dus minder zicht op is. Slechts twee van hen gaven dit recht op vrijheid aan.

3.5.2. Beperkingen?

Wanneer we verder op deze rechten in gingen gaven zes van de tien respondenten spontaan aan dat zij vinden dat de burger beter beschermd is dan zichzelf. Enkele citaten zullen dit verduidelijken:

“ Momenteel vind ik dat een dader overbeschermd is tegenover het slachtoffer. Op bepaalde momenten heb je het gevoel dat de dader meer rechten heeft dan het slachtoffer. Je hebt het gevoel dat wij echt wel 100% moeten zeker zijn en nadenken voor we iets doen, terwijl de dader ja... (...) Ik heb dus echt wel het gevoel dat wij minder rechten hebben dan de gewone burger. Wij worden strenger beoordeeld en gestraft. bv bij een verkeersongeval met agressie (in privé-tijd eigenlijk) zouden wij ons in geval van agressie al bijna moeten laten doen, want anders kunnen we onze job verliezen. (...) Ik vind ook niet dat onze camera's altijd met een teken moeten worden aangegeven. Als ze het niet weten kan een camera veel meer aan het licht brengen.”¹³⁰

“Het is vooral de Wet op de privacy waarmee wij geconfronteerd worden. En de dag van vandaag is iedereen er mee bezig. Als je iemand twee straten achtervolgt is zijn privacy geschonden.”¹³¹

Alle respondenten waren het er over eens dat er rechten moeten zijn, maar de meeste onder hen vonden tevens dat de sterke klemtoon die er vandaag de dag op gelegd wordt overdreven is en dat het op die manier wel heel moeilijk wordt voor hen om hun zaken tot een goed einde te brengen. Echter, het kwam ook ter sprake dat de sterke klemtoon op de rechten een mes is dat aan beide kanten snijdt. Enerzijds is het voor hen wel beperkend, maar anderzijds wil iedereen wel een beetje bescherming van zijn privacy. Er is immers niemand die wil dat iedereen zomaar aan al zijn gegevens kan geraken¹³².

¹³⁰ Interview respondent E.

¹³¹ Interview respondent C.

¹³² Interview respondent A.

3.5.3. Inbreuken?

Wanneer hen gevraagd werd welke methoden van opsporing een inbreuk zouden kunnen maken op het recht op privacy gaven de respondenten hoofdzakelijk de volgende antwoorden: verborgen camera's, opvragen van financiële informatie van de respondent (alsook kijken in rekeninguittreksels), achtervolgingen, afluisteren en uitlokking. Hieruit kan men dus afleiden dat de respondenten er een goed zicht op hebben welke methoden wettelijk gezien niet door de beugel kunnen. Een overgrote meerderheid van de respondenten gaf dan ook aan nooit een inbreuk te maken op de rechten van de verdediging, ook als dit betekent dat de zaak hierdoor niet kan worden opgelost. Ondanks deze grote meerderheid waren er toch enkele respondenten die toegaven dat ze soms over de schreef gaan ten goede van de zaak.

“De rechten zijn beperkend, om onze job, die de firma van ons verwacht, te kunnen uitoefenen, maar er moeten natuurlijk wel regels zijn, want anders loopt het de spuigaten uit. Ze moeten er zijn, maar we moeten ze soms overtreden om hetgeen dat de firma van ons verlangt te kunnen uitvoeren.”¹³³

“Afluisteren, het maken van beeldopnamen met verborgen camera,... dat mag allemaal niet. Je mag eigenlijk niemand filmen of de camera's moeten kenbaar gemaakt zijn. Dus we zouden een plakkaat in onze auto moeten leggen met daarop: ‘hier ligt een camera in’ (lacht).”¹³⁴

4. Besluit

De bedoeling van dit hoofdstuk was om de hedendaagse praktijk van de privé-detectives op het vlak van werknemerscriminaliteit, in beeld te brengen. Dit werd nagestreefd door middel van een kwalitatieve bevraging. Dat private opsporing, alsook werknemerscriminaliteit gevoelige onderwerpen zijn waar bedrijven niet graag informatie over vrijgeven, werd in de loop van dit onderzoek duidelijk. Het leek immers haast onmogelijk om deskundigen warm te maken voor deelname aan de interviews. Heel wat gecontacteerde bedrijven weigerden pertinent hierover enige informatie te verschaffen en ook de zelfstandige privé-detectives weigerden steeds enige medewerking wegens ‘te gevoelige informatie’. Na herhaaldelijk contacteren en wijzen op de anonimiteit waren uiteindelijk negen personen die werkzaam zijn

¹³³ Interview respondent B.

¹³⁴ Interview respondent C.

binnen de interne onderzoeksafdelingen van grote bedrijven en één zelfstandige privé-detective bereid om deel te nemen aan dit onderzoek en in alle eerlijkheid te antwoorden op de vragen. Er werd voor geopteerd om face-to-face interviews af te nemen, omdat dit de mogelijkheid biedt om een vertrouwensband te creëren met de respondent, iets wat aangezien het onderwerp van deze masterproef noodzakelijk was. Tevens had men hierdoor de mogelijkheid om door te vragen waar nodig. De interviews peilden naar het opleidingsniveau van de respondenten, het wettelijke kader waaraan zij verbonden zijn, de beperkingen die zij door dit wettelijke kader en de rechten van de burger ondervonden bij de uitoefening van hun job, de vormen van werknemerscriminaliteit binnen de onderneming, alsook naar de verschillende methoden die zij aanwenden ter opsporing van deze werknemerscriminaliteit.

Het valt niet te ontkennen dat dit onderzoek, net zoals alle onderzoeken, zijn beperkingen heeft: omdat dit een kleinschalig onderzoek betreft moet er immers op gewezen worden dat de resultaten die voortkomen uit de interviews niet veralgemeend kunnen worden. Bovendien is de verkregen informatie volledig afhankelijk van wat de deelnemende respondenten wilden vertellen. Deze beperking geldt des te meer bij dit onderzoek om de eenvoudige reden dat het gaat om bedrijfsgevoelige informatie. Toch kunnen we uit de interviews enkele belangrijke conclusies trekken. We bespreken hier de belangrijkste.

Al van bij de aanvang van de interviews werd vastgesteld dat er respondenten zijn die gebruik maken van talrijke opsporingsmethoden, maar die niet onder de Detectiewet vallen. Zij hebben enkel een opleiding gevolgd en examens afgelegd in het kader van de Bewakingswet. De betreffende respondenten weten dat zij hierdoor soms te ver gaan, maar trekken zich er, ondanks die wetenschap, niet te veel van aan.

In het gedeelte omtrent werknemerscriminaliteit werd door de privé-detectives bevestigd dat vermogenscriminaliteit het allergrootste deel van de werknemerscriminaliteit uitmaakt. Fraude en diefstal zijn zaken die heel ruim dienen geïnterpreteerd te worden. Bij diefstal gaat het immers ook vaak om gevallen van diefstal van uren (bv. als de werkgever vermoedt dat het personeelslid niet echt ziek is, of tijdens zijn buitendienst andere werkzaamheden verricht). Naast informatiecriminaliteit kwam de informatiecriminaliteit als tweede meest voorkomende vorm van werknemerscriminaliteit naar voor. Zaken als geweld, drugs, alcohol, e.d. waren meestal de bevoegdheid van andere diensten binnen het bedrijf.

In het derde deel van de vragenlijst werd ingegaan op de private opsporing. Hierbij werd door de respondenten bevestigd dat het bedrijf hen inschakelt om imagoschade te voorkomen. De politie wordt dan ook zo weinig mogelijk ingeschakeld (vaak enkel als de verdachte de feiten niet wil bekennen).

De vragen omtrent de toegepaste opsporingsmethoden in het kader van werknemerscriminaliteit, waren in het kader van deze masterproef van onmiskenbaar belang. Hieromtrent kwamen we tot de bevinding dat de respondenten zich in de meeste gevallen strikt aan de wetgeving houden. In uitzonderlijke gevallen wordt er door sommige detectives echter toch van afgeweken. We bespreken hier de in het interview bevonden afwijkingen van de wetgeving:

- een kleine minderheid van de respondenten maakt in uiterste nood gebruik van verborgen camera's. Ze wezen er wel op dat de situaties waarin deze techniek gebruikt wordt, eerder zelden zijn.
- in verband met het verzamelen van gegevens werd door sommige private speurders nagegaan of een personeelslid dat zich ziek meldt weldegelijk ziek is. Op dat moment verzamelt de detective echter gegevens m.b.t. de gezondheidstoestand van deze persoon, wat verboden is middels art. 7 van de Detectiewet. Ook gaan sommigen soms via 'goede contacten' aan verboden informatie proberen te geraken (zoals financiële gegevens, nummerplaten,...). Hoewel dit een minderheid van de respondenten betreft en zij dit zelden aanwenden.
- ondanks het feit dat alle respondenten weten dat uitlokking wettelijk verboden is, zijn er toch een viertal respondenten die deze methode toepassen indien de zaak dreigt spaak te lopen. De andere zes detectives passen deze methode nooit toe, ook niet als dit wil zeggen dat de zaak daardoor niet kan worden opgelost.
- één respondent heeft zich al eens voor iemand anders uitgegeven (en daardoor een inbreuk maakt op art. 231 Sw), maar door alle andere detectives werd deze methode nooit toegepast. Tevens heeft geen enkele respondent zich al eens uitgegeven voor politieagent of een openbaar ambtenaar om op die manier informatie te verzamelen.
- ook in de regels m.b.t. het vatten wordt soms eens afgeweken, daar er niet altijd op heterdaad werd betrap of niet altijd de politie werd gebeld na een bevraging.

Van de regels m.b.t. observeren vanuit verborgen posities, het lezen van brieven en mails, het fouilleren en doorvoeren van zoekingen, het afluisteren, enz. werd door de bevroegde respondenten nooit afgeweken.

In het gedeelte omtrent de wetgeving waaraan de detectives onderhevig zijn, werd hen gevraagd naar de beperkingen die zij door deze wetgeving ondervinden bij de uitvoering van hun job. De respondenten vonden de Detectivewet over het algemeen niet overdreven beperkend. Ze hebben er leren mee omgaan naar eigen zeggen. Al zouden zij enkele dingen liever anders zien en vinden zij dat de Detectivewet aan een update toe is. Zo vonden de detectives bijvoorbeeld dat hen de toegang tot het rijksregister, gerechtelijk verleden, nummerplaten,... moet verleend worden en dat de meldingsplicht een contradictie inhoudt ingeval van werknemerscriminaliteit. Zij moeten een misdrijf immers melden, terwijl een bedrijf net binnenshuis wil houden.

Tenslotte werden de respondenten in het laatste deel gevraagd naar de beperkingen die zij ervaren door de 'rechten van de verdediging'. Hieruit kwam de opmerkelijke vaststelling naar voor dat respondenten het idee hebben dat een verdachte in ons land meer rechten geniet dan zichzelf. De detectives krijgen naar eigen zeggen beperkingen opgelegd en moeten steeds op hun hoede zijn om geen fouten te maken, terwijl de verdachte allerlei rechten geniet. Deze stelling werd in dit hoofdstuk uitvoerig verduidelijkt aan de hand van enkele citaten.

Wat de besproken theorieën in hoofdstuk één betreft kunnen we uit de resultaten van deze interviews tenslotte enkele bedenkingen maken bij de Junior-Partner-theorie als verklaring voor het toenemend succes van de private sector. Uit het onderzoek bleek immers dat de samenwerking tussen privé-detectives en publieke politiediensten de laatste jaren steeds moeilijker wordt. Tevens willen bedrijven in het kader van werknemerscriminaliteit helemaal niet dat de politie op de hoogte gebracht wordt en proberen zij alles intern af te handelen door beroep te doen op privé-detectives. Naar mijn mening biedt de economische theorie de beste verklaring. Dit omdat het voor de bedrijven waar de bevroegde detectives werkzaam zijn, naast het voorkomen van imagoschade, belangrijk is dat er zo vlug mogelijk ingegrepen wordt wanneer een misdrijf zich voordoet. Op die manier kunnen zij de verliezen ten gevolge van werknemerscriminaliteit beperken. En zoals we reeds zagen in hoofdstuk vier is het een voordeel van de private opsporing dat zij snel handelen (i.t.t. de trage werking van Justitie).

Algemeen besluit

Na een grondige uiteenzetting van het theoretisch kader betreffende *‘de private opsporing van werknemerscriminaliteit versus de rechten van de verdediging’* en de bespreking van de resultaten hieromtrent uit het eigen onderzoek, zullen we in dit algemeen besluit een terugkoppeling maken naar de vooropgestelde onderzoeksvragen. Vervolgens zullen nog een aantal potentiële aanbevelingen geformuleerd worden.

Centrale onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvragen, waarop in deze masterproef een antwoord gezocht werd, luiden als volgt:

1. *In hoeverre regelt het huidig wettelijk kader de private opsporingssector?*
2. *Op welke wijze wordt er door private speurders informatie verzameld bij de opsporing van werknemerscriminaliteit?*
3. *Wordt er door privé-detectives gebruik gemaakt van methodes en technieken die niet stroken met bepaalde basisrechten van werknemers? Of leven zij de wetgeving strikt na en worden zij daarom misschien beperkt door deze basisrechten?*

Deze vragen werden beantwoord door de diverse onderwerpen onder te brengen in verschillende hoofdstukken.

In hoofdstuk één werd het theoretisch kader omtrent de private opsporingssector geëxpliciteerd. Het kernbegrip ‘private opsporing’ werd hierbij als volgt omschreven: *‘het is een recherche-onderzoek dat een werkwijze kent die, behoudens inzet van dwangmiddelen, vergelijkbaar is met die van de politie (verhoor, observatie, sporenonderzoek ...) en die als doelstelling het beslechten van conflicten in de zin van schadevaststelling en herstel tussen partijen inhoudt’*. Uit verschillende, in deze masterproef besproken, onderzoeken bleek dat de private opsporingssector een historisch gegroeid fenomeen is en dat er een dalende tendens waar te nemen is, als het gaat om het inschakelen van de politie door bedrijven. De verschillende oorzaken die aan de basis van deze groei kunnen liggen kwamen in dit hoofdstuk eveneens aan bod door de bespreking van enkele theoretische verklaringsmodellen, nl.: de Junior-Partner-theorie, de economische theorie en de theorie van de integrale veiligheidszorg. Naar mijn mening biedt de economische theorie in het kader van deze

masterproef de beste verklaring, omdat uit de afgenomen interviews bleek dat bedrijven kiezen voor de private afhandeling van werknemerscriminaliteit om imagoschade te voorkomen, maar ook omdat detectives sneller te werk zouden gaan (in vergelijking met Justitie). Op die manier kunnen zij de verliezen ten gevolge van werknemerscriminaliteit beperken. Men moet zich er echter wel voor behoeden zich niet te beperken tot deze klassieke theorieën. Er zijn immers nog andere oorzaken die kunnen worden aangehaald ter verklaring van de opmars van de private sector, zoals bijvoorbeeld de toename van criminaliteit en het ontstaan van nieuwe vormen van criminaliteit waardoor de legitimiteit van het overheidsoptreden wordt aangetast.

In dit hoofdstuk kwamen we tevens tot de vaststelling dat private speurders geen enkele speciale bevoegdheid hebben. Integendeel, het beroep wordt aan strikte regels onderworpen door de Detectiewet. Zo is een privé-detective niet bevoegd om onderzoek te doen naar gevoelige informatie zoals: politieke of godsdienstige overtuiging, de seksuele geaardheid, de gezondheid, de raciale of etnische herkomst, ... Doch, bij private recherche is de (juridische) normering nog steeds minder qua omvang dan bij de reguliere opsporing. Toezicht en controle zijn schaarser en de positie van een mogelijke 'verdachte' is met minder waarborgen omkleed.

Houden privé-detectives zich steeds aan de wettelijke bepalingen of wordt er, ten goede van de zaak, wel eens van afgeweken? Kennis van de wetgeving is noodzakelijk, willen we conclusies trekken omtrent het legaal of illegaal functioneren van private speurders. Daarom werd in het tweede hoofdstuk van deze masterproef ingegaan op het wettelijk kader dat de sector van de private opsporing regelt. Hierbij werd ingegaan op de wetgeving waarmee detectives extra rekening moet houden bij het doen van zijn job, zijnde: de Privacywet van 1992, de Afluisterwet van 1994, artikel 8 van het EVRM en artikel 22 van de Grondwet.

Centraal stond echter uiteraard de Wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van Privé-detective. Deze wet had tot doel de private opsporingssector te saneren. Men wou door de wet het toenemend aantal privé-detectives terugdringen of toch tenminste constant houden, alsook de misbruiken die door sommige privé-detectives werden begaan (de zogenaamde 'cowboys'), stoppen. Uit de praktijk blijkt echter dat dit niet gelukt is. We zouden kunnen stellen dat de Detectiewet van 1991 min of meer zijn doel heeft gemist. Zoals we reeds zagen heeft de private sector immers onlosmakelijk aan belang gewonnen. Tevens kwam uit de onderzoeken naar voor dat er nog steeds private speurders zijn die de wetgeving niet altijd

te nauw nemen, al was dit wel een kleine minderheid van de respondenten en zouden ze dergelijke ‘inbreuk makende technieken’ enkel toepassen in uiterste nood.

Vandaag is het wachten op een grondige wijziging van de Detectiewet en wordt er dus nog steeds grotendeels gewerkt volgens de Wet tot regeling van het beroep van privé-detective van 1991. Na herhaaldelijk contact met Mevr. Pascale Cornette, verantwoordelijke privé-detectives en veiligheidsadvies, van de Directie Private Veiligheid van het Ministerie van Binnenlandse Zaken, bleek dat we een wetswijziging mogen verwachten. Een exacte datum kon echter nog niet worden medegedeeld.

In deze masterproef werd meer specifiek ingezoomd op de private opsporing van werknemerscriminaliteit. Daarom werd aan de lezer in hoofdstuk drie meer inzicht verschaft inzake werknemerscriminaliteit. De keuze om de private opsporingssector toe te passen op werknemerscriminaliteit, kan gesitueerd worden in het verlengde van de vaststelling dat vooral het bedrijfsleven zich in toenemende mate tot de particuliere recherche zou wenden met hun veiligheids- en criminaliteitsproblemen, en grote bedrijven ook steeds vaker eigen afdelingen hebben die opsporingswerkzaamheden verrichten. Werknemerscriminaliteit kunnen we het best als volgt omschrijven: *“het geheel van strafbare gedragingen, als criminaliteit tegen bedrijfsactiva, gepleegd door werknemers in grote bedrijven tengevolge van de hierin aanwezig zijnde criminogene bedrijfscultuur en die repressief wordt beslecht binnen een complementaire interne private conflictbeslechting of binnen de klassieke strafrechtsprocesus”*. Werknemers kunnen door verschillende motieven gedreven worden tot het plegen van criminaliteit. Daarom hebben we achtereenvolgens de fraudedriehoek (die zegt dat er drie componenten dienen aanwezig te zijn voordat personeelsleden zullen overgaan tot diefstal, nl.: druk, gelegenheid en rationaliteit) en de theoretische verklaringsmodellen van Cools besproken (het socialisatiemodel, het arbeidsethisch model, het normatief model en het politiek model). Het socialisatiemodel en het arbeidsethisch model geven naar mijn mening betere verklaringen voor werknemerscriminaliteit. Zo bleek uit voorgaande onderzoeken dat diefstal vooral gepleegd wordt doordat het als spannend wordt gezien in de saaie werkcontext, doordat het personeelslid emotioneel onstabiel is of doordat hij zich niet genoeg gewaardeerd voelt voor het geleverde werk.

Tenslotte kwamen we in dit hoofdstuk tot de vaststelling dat de categorie vermogenscriminaliteit (bestaande uit diefstal en fraude) het grootste deel van de werknemerscriminaliteit op zich neemt en dat private speurders hier ook het meeste van de

tijd mee bezig zijn. Dit kwam tevens naar voor bij de interviews die afgenomen werden in het kader van deze masterproef.

In een vierde hoofdstuk werden een negen-tal methoden behandeld, welke private speurders kunnen aanwenden bij de opsporing van werknemerscriminaliteit. Tevens werden deze methodes steeds gekoppeld aan de rechten van de verdediging. Achtereenvolgens kwamen op die manier de volgende methodes aan bod: het maken van beeldopnamen; het consulteren van gegevensbestanden; het aannemen van een valse naam, hoedanigheid of voorwendsel; het bespieden vanuit verborgen posities; het lezen van brieven en e-mails; het afluisteren, registreren en opnemen van gesprekken; de uitlokking; het fouilleren en doorvoeren van zoekingen; en tenslotte het vatten van de werknemer. Het mag duidelijk zijn dat er nog veel meer methodes van opsporing bestaan (waarvan velen zich niet op de grens van het toelaatbare bevinden) en dat dit dus slechts een selectief beeld is. Daarom mag men niet zomaar concluderen dat detectives zich voortdurend schuldig maken aan overtredingen van de rechten van burgers. Verder in dit hoofdstuk kwamen we bij de bespreking van de voor- en nadelen van private opsporing, tot de vaststelling dat bedrijven voornamelijk voor een private afhandeling kiezen omwille van het feit dat deze sector sneller optreedt en het conflict binnenshuis oplost (dus geen imagoschade), omdat de effectiviteit van de private speurders hoger ingeschat wordt, omdat de werkgever de controle behoudt en tenslotte omdat de dagelijkse gang van zaken in het bedrijf niet in de war wordt gebracht bij een privaat onderzoek.

Daarnaast zijn er uiteraard ook nadelen aan de private sector, maar deze lijken, aangezien de private opsporingssector zo expansief is, blijkbaar niet op te wegen tegen de voordelen.

In hoofdstuk vijf werden tenslotte de resultaten uit het eigen gevoerde onderzoek besproken. Dat de private opsporingssector, alsook het onderwerp 'werknemerscriminaliteit' gevoelige onderwerpen zijn, kwam maar al te duidelijk naar voren tijdens dit onderzoek. Uiteindelijk konden toch tien private speurders warm gemaakt worden om deel te nemen aan de interviews. Hierbij ging het om één zelfstandige privé-detective en negen personen die werkzaam zijn binnen de interne onderzoeksafdelingen in bedrijven.

Uit de resultaten die hieruit voortkwamen, zijn we tot de merkwaardige bevinding gekomen dat niet alle private speurders de opleiding tot privé-detective hebben gevolgd en aldus ook

niet onder de Detectivewet vallen. De betreffende respondenten weten dat zij hierdoor in vele gevallen te ver gaan, maar zetten, ondanks die wetenschap, hun opsporingsonderzoeken toch verder. In de meeste gevallen doen zij, in geval van werknemerscriminaliteit, onderzoek naar diefstal of fraude. De vraag naar de toegepaste opsporingsmethoden in het kader van werknemerscriminaliteit, was in het kader van deze masterproef van onmiskenbaar belang. Hieromtrent kwamen we tot de bevinding dat de respondenten zich in de meeste gevallen strikt aan de wetgeving houden. In uitzonderlijke gevallen wordt er door sommige detectives echter toch van afgeweken. Wanneer dit al gebeurt, is dat meestal omdat zij werken met verborgen camera's, voor hen verboden informatie verzamelen, gebruik maken van uitlokking, zich voor iemand anders uitgeven, of omdat de regels m.b.t. het vatten niet worden nageleefd. Met betrekking tot de wetgeving, vonden de respondenten de Detectivewet over het algemeen niet overdreven beperkend. Al vinden zij wel dat de Detectivewet aan een update toe is en zijn zij vragende partij voor meer bevoegdheden. Zo vinden zij dat hen de toegang tot het rijksregister, gerechtelijk verleden, nummerplaten,... moet verleend worden. Tevens ervaren zij de meldingsplicht, ingeval van werknemerscriminaliteit, als een contradictie. Zij moeten een misdrijf immers melden, terwijl een bedrijf dit net binnenshuis wil houden. Tenslotte wezen de respondenten er op dat een verdachte volgens hen meer rechten geniet dan zichzelf. Privé-detectives moeten, naar eigen zeggen, steeds op hun hoede zijn om geen fouten te maken, terwijl de verdachte allerlei rechten geniet.

Beperkingen

Het valt niet te ontkennen dat dit onderzoek, net zoals alle onderzoeken, zijn beperkingen heeft. Omdat dit een kleinschalig onderzoek betreft moet er immers op gewezen worden dat de resultaten die voortkomen uit de interviews niet veralgemeend kunnen worden. Bovendien is de verkregen informatie volledig afhankelijk van hetgeen de deelnemende respondenten wilden vertellen. Deze beperking geldt des te meer bij dit onderzoek om de eenvoudige reden dat het bij de private opsporing van werknemerscriminaliteit, om bedrijfsgevoelige informatie gaat. Tevens was daardoor de respons tot deelname aan het onderzoek schaars en vroeg het veel tijd en organisatie om respondenten te overtuigen.

Aanbevelingen

Uiteindelijk zullen we deze masterproef afsluiten met enkele aanbevelingen.

Vooraleerst is verder en meer uitgebreid onderzoek omtrent dit onderwerp een absolute must. Het aanbod aan wetenschappelijke literatuur omtrent de private opsporingsmethoden is nog te

schaars. Zeker wanneer we deze methoden specifiek toespitsen op werknemerscriminaliteit en willen linken aan de rechten van deze werknemers. Bijkomend onderzoek is tevens vereist om na te gaan of de opgedane bevindingen in het kader van deze, representatief zijn voor andere private speurders en andere bedrijven.

Ten tweede moet er voor gezorgd worden dat de rechten van de verdediging nog beter worden gewaarborgd, wil men de cowboys onder de detectives volledig uitbannen. Enerzijds zou men hieraan tegemoet kunnen komen door eindelijk werk te maken van de door verschillende auteurs reeds voorgestelde (en in deze masterproef besproken) ‘Orde van Privé-detectives’. Hiermee stuurt men aan op de oprichting van een orgaan dat een deontologische code samenstelt voor de gehele private opsporingssector. Door dergelijk orgaan op te richten zou de sector zich tevens beter kunnen profileren en meer bevoegdheden kunnen opeisen (bv. het opvragen van nummerplaten). Anderzijds kan de vernieuwde versie van de Detectivewet die we in het verschiet zijn, hier misschien ook voor een deel aan tegemoet komen.

Conclusie

Door het belichten van al deze aspecten werd getracht de doelstelling van deze masterproef, namelijk *‘Onderzoeken in welke mate de methoden van private opsporing (bij het onderzoeken van werknemerscriminaliteit) botsen met de basisrechten van de mens; en in hoeverre de huidige wetgeving private speurders ruimte geeft tot het doen van hun job’*, zo goed mogelijk te bereiken. We kunnen besluiten dat, de wettelijke normen ten spijt, er nog steeds private speurders zijn die zich schuldig maken aan inbreuken op de wetgeving en de grondrechten van de personen die het onderwerp uitmaken van hun opsporingsonderzoeken. Toch valt dit te nuanceren, aangezien de respondenten die toegaven al eens een inbreuk te begaan, vermeldden dat dit zelden gebeurt en enkel in uiterste nood. Tevens verklaarden de meeste respondenten dat zij zich steeds aan de wetgeving houden en een zaak liever gewoon niet op lossen, dan inbreuken te begaan. Daarom willen zij af van het slechte imago die de sector nog steeds heeft. Doch, om de private opsporingssector volledig te reguleren is een update van de wetgeving noodzakelijk. Hopelijk komt deze er dan ook snel.

Bibliografie

WETGEVING

Wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privé-detective, *B.S.*, 2 oktober 1991.

Wet van 30 december 1996 tot wijziging van de wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privé-detective, *B.S.*, 14 februari 1997.

Wet van 10 april 1990 op de bewakingsondernemingen, de beveiligingsondernemingen en de interne bewakingsdiensten, *B.S.*, 29 mei 1990.

Wet van 7 mei 2004 tot wijziging van de wet van 10 april 1990 op de bewakingsondernemingen, de beveiligingsondernemingen en de interne bewakingsdiensten, de Wet van 29 juli 1934 waarbij private milities verboden worden en de Wet van 19 juli 1991 tot regeling van het beroep van privé-detective, *B.S.*, 3 juni 2004.

KONINKLIJK BELSUIT van 9 juni 1997 tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 september 1992, betreffende de uitreiking van het getuigschrift voor het uitoefenen van het beroep van privé-detective en de erkenning van de instellingen gemachtigd om dit getuigschrift af te leveren, *B.S.*, 9 juli 1997.

Wet van 8 december 1992 tot de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens; gewijzigd door de Wet van 11 december 1998, *B.S.*, 3 februari 1999.

Wet van 30 juni 1994 ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer tegen het afluisteren, kennismaken en opnemen van privé-communicatie en –telecommunicatie, *B.S.*, 24 januari 1995); gewijzigd door de Wet van 10 juni 1998, *B.S.*, 22 september 1998.

Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden, goedgekeurd bij de Wet van 13 mei 1995, *B.S.*, 19 augustus 1955.

Wet van 28 november 2000 inzake informaticacriminaliteit, *B.S.*, 3 februari 2001.

Wet van 15 mei 2006 tot wijziging van de artikelen 259bis, 314bis, 504quater, 550bis en 550ter van het Strafwetboek, *B.S.*, 12 september 2006.

Wet van 10 januari 2007 tot wijziging van de Welzijnswet Werknemers, *B.S.*, 6 juni 2007.

C.A.O. nr.68 van 16 juni 1998 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats, algemeen bindend verklaard bij KB van 20 september 1998, *B.S.*, 2 oktober 1998.

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

C.A.O. nr. 81 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische online-communicatiegegevens, goedgekeurd door de Nationale Arbeidsraad op 26 april 2002.

Wet van 5 augustus 1992 op het Politieambt; laatst gewijzigd door de Wet van 20 juni 2006, *B.S.*, 26 juli 2006.

Wet van 20 juli 1990 betreffende de voorlopige hechtenis, *B.S.*, 14 augustus 1990.

BOEKEN

Arnou, L., Deschepper, T., Larmuseau, I., Minnaert, M., Roelandts, B., Rombaut, J., et al. (2000). *Straf recht? - Strafrecht*. Antwerpen-Apeldoorn: Maklu.

Baarda, B. A. (2009). *Dit is onderzoek! : richtlijnen voor het opzetten, uitvoeren en evalueren van kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.

Baeteman, G., & Van Vlasselaer, M.-J. (1993). *De bescherming van het privé-leven ten aanzien van de gegevensverwerking*. Antwerpen: Kluwer.

Bockstaele, M., Bruggeman, W., Bryssinckx, J., Dewinne, J., Geyskens, Y., Liners, A., et al. (2009). *De zoeking onderzocht*. Antwerpen-Apeldoorn: Maklu.

Clinard, M. B., & Yeager, P. C. (2006). *Corporate crime*. New York: Free Press.

Cools, M. (1994). *Werknemerscriminaliteit : criminaliteit tegen bedrijfsactiva strafbare gedragingen gepleegd door werknemers in grote bedrijven*. Brussel: VUB press.

- Cools, M. (2009). Werknemerscriminaliteit en verder: de onderneming nu eens als slachtoffer. In G. Vande Walle, & P. Van Calster, *De criminologische kant van het ondernemen* (pp. 191-200). Den Haag: Boom Juridische uitgevers.
- Cools, M., & Haelterman, H. (1998). *Nieuwe sporen: het actieterrein van de particuliere recherche in België en Nederland*. Diegem: Kluwer.
- Cools, M., De Raedt, E., Daems, H., & Mulkers, J. (2002). *Ontwikkelingen inzake private opsporing*. Antwerpen: Maklu.
- Cools, M., Ponsaers, P., Verhage, A., & Hoogenboom, B. (2005). *De andere rechtsorde. Demonopolisering van fraude-onderzoek*. Brussel: Politeia.
- De Bondt, W. (2007). De nieuwe camerawet. In G. Vermeulen, *Privacy en strafrecht : nieuwe grensoverschrijdende verkenningen* (pp. 611-627). Antwerpen: Apeldoorn.
- De Hert, P. (2003). *Handboek privacy: persoonsgegevens in België*. Brussel: Politeia nv.
- De Hert, P., & Lacoste, A.-C. (2004). *privacy en personeelsgegevens*. Brussel: Politeia.
- Decorte, T. (2011). *Methoden van onderzoek: ontwerp en dataverzameling*. Gent: Academia Press.
- Decorte, T., & Zaitch, D. (2009). *Kwalitatieve methoden en technieken in de criminologie*. Leuven: Acco.
- Decorte, T., Bas, R., & Van Outrive, L. (1995). *Private opsporing en bewaking : onderzoek naar methoden van private opsporing en bewaking en de grondrechten van de mens*. Brussel: Federale diensten voor wetenschappelijke, technische en culturele aangelegenheden.
- Dumortier, J., & Robben, F. (1995). *Persoonsgegevens en privacybescherming. Commentaar op de wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer*. Brugge: die Keure.
- Elzinga, E., Gritter, E., Hartevelt, A., de Jong, D., Krabbe, H., & Wolswijk, H. (2007). *Plegen en deelnemen*. Deventer: Kluwer.
- Engels, C. (2006). *Ontslag wegens dringende reden*. Kluwer: Mechelen.
- Fitzpatrick, W. M., & Burke, D. R. (2003). Competitive intelligence, corporate security and the virtual organization. *American Society for Competitiveness*.

- Flick, U. (2002). *An introduction to qualitative research*. London: Sage Publications.
- Gielen, A., Simon, M., Vanschoebeke, B., & Witters, A. (2006). *Kroniek Ontslagrecht: Overzicht van Rechtspraak 2002-2005*. Gent: Larcier.
- Hartley, R. D. (2008). *Corporate Crime*. California: ABC-CLIO.
- Hendrickx, F. (2005). *Elektronisch toezicht op het werk: internet en camera's*. Mechelen: Kluwer.
- Hendrickx, F. (1999). *Privacy en arbeidsrecht*. Brugge: Die Keure.
- Hutsebaut, F., & Van Outrive, L. (1995). *Private bewaking en opsporing en de grondrechten van de mens : verslag van de dubbele studiedag op 9 en 18 mei 1995*. Brussel: Politeia.
- Kraska, P. B., & Neuman, L. W. (2008). *Criminal Justice and Criminology Research Methods*. Harlow: Pearson education.
- Martin, G. (1998). *Crime at work: increasing the risk for offenders. Volume II*. Leicester: Perpetuity Press.
- Mulkers, J., & Haelterman, H. (2001). *Privé-detectives: theorie en praktijk van de private opsporing*. Antwerpen: Maklu.
- Opdebeeck, S. (2004). *Ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk*. Mechelen: Kluwer.
- Pauwels, L. *Etiologische criminologie: van klassieke naar hedendaagse causale benaderingen van criminaliteit*. Ugent.
- Philips, E., & Vriens, D. (1999). *Business Intelligence*. Deventer: Kluwer .
- Ritchie, J., & Lewis, J. (2003). *Qualitative research practice : a guide for social science students and researchers*. London: Sage Publications.
- Rovers, G. B., & de Vries, R. E. (2005). *Interne criminaliteit in de logistieke sector*. Den Haag: WODC, Ministerie van Justitie.
- Scheermaker, F. (2010). *Bijscholingsattest bewakingsagent*. Brugge: Syntra.
- Schimmel, P. J. (2004). *Fraudebeheersing: hoe doe je dat?* Deventer: Kluwer.

- Thoelen, N., & van Hoogenbemt, T. (2003). *Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Stand van zaken na de Wet-Onkelinx. Contractuele clausules*. Mechelen: Ced. Samson.
- Tromp, N., Snippe, J., Bieleman, B., & de Bie, E. (2010). *Preventieve maatregelen horizontale fraude*. Groningen: WODC.
- Ugent, F. R. (2004). *Update criminologie. Het strafrechtssysteem in de laatmoderniteit*. Mechelen: Kluwer.
- Van Laethem, W., Bas, R., & Decorte, T. (1995). *Private politiezorg en grondrechten : de methoden van private bewaking en opsporing en de grondrechten van de mens*. Leuven: Universitaire pers.
- Vandaele, R., & Goutière, I. (2004). *Recherchepraktijken toegelicht*. Antwerpen-Apeldoorn: Maklu.
- Vande Walle, G. (2002). Methodes van onderzoek naar witteboordencriminaliteit. In K. Beyens, J. Goethals, P. Ponsaers, & G. Vervaeke, *Criminologie in actie* (pp. 257-274). Brussel: Politeia.
- Vande Walle, G., & Van Calster, P. (2009). *De criminologische kant van het ondernemen*. Den Haag: Boom Juridische Uitgevers.
- Vermeulen, G. (2007). *Privacy en strafrecht : nieuwe grensoverschrijdende verkenningen*. Antwerpen-Apeldoorn: Maklu.
- Vermeulen, G. (2010). Strafwetboek. In G. Vermeulen, *Strafrecht* (pp. 11-190). Antwerpen-Apeldoorn: Maklu.
- Wils, J. (2001). *Betrapt op fraude. Een onthullende blik achter de schermen van een detectivebureau*. Culemborg: Uitgeverij Van Halewyck.
- WODC. (2010). *Monitor Criminaliteit Bedrijfsleven. Feiten en trends inzake aard en omvang van criminaliteit in het bedrijfsleven*. Den Haag: WODC.
- WODC. (2001). *Private opsporing*. Amsterdam: Gauda Quint.

TIJDSCHRIFTARTIKELEN

Bacigalupi, M. (2008). How to deal with sticky-fingered staff. *Review of optometry*, 145(2).

De Bie, B., & Verhage, A. (2010). Fraudebestrijding in België anno 2010 : quo vadis? *Orde van de Dag*, 7-16.

De Clerck, H., Van Sand, L., & Cools, M. (2011). Le contrôle préventif et répressif de l'espionnage économique, d'entreprise et industriel par la sécurité privée en Belgique. *LES CAHIERS DE LA SECURITE*, 19-23.

Friedrichs, O. D. (2002). Occupational crime, occupational deviance, and workplace crime Sorting out the difference. *Criminology & Criminal Justice*, 2(3), 243-256.

Gill, M., & Hart, J. (1996). Historical perspectives on private investigation in Britain & the US. *security journal* , 273-280.

Gill, M., & Hart, J. (1999). Private Security: Enforcing Corporate Security Policy Using Private Investigators . *European Journal on Criminal Policy and Research*, 7(2), 245-261.

Hoogenboom, A. B. (2000). Financieel rechercheren in het private domein. *Delikt en delinkwent* , 1012-1037.

Keustermans, J., & De Maere, T. (2010). 10 jaar Wet informaticacriminaliteit. *Rechtskundig Weekblad*, 562-568.

Moorthy, K. M., Seetharaman, A., Somasundaram, N. R., & Gopalan, M. (2009). Preventing Employee Theft and Fraud. *European Journal of Social Sciences*, 12(2), 259-268.

Niehoff, B. P., & Paul, R. J. (2000). Causes of employee theft and strategies that HR managers can use for prevention. *Human Resource Management*, 39(1), 51-64.

Sutherland, E. H. (1940). White-collar criminality. *American Sociological Review*, 2-10.

Tryon, G., & Kleiner, H. B. (1997). How to investigate alleged employee theft properly. *Managerial Auditing Journal* , 19-22.

Van De Bunt, H., & Huisman, W. (2004). Organisatiecriminaliteit. *Tijdschrift voor Criminologie*, 106-120.

Walthoff-Borm, C. (2009-2010). 'Private justice': conflictafhandeling met een toekomst? *Neohumanisme*.

WODC. (2001, mei). Private opsporing. *Justitiële verkenningen*. Gauda Quint.

INTERNETBRONNEN

CBPL. (2011). *privacy algemeen*. Opgeroepen op mei 2, 2012, van Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer:

http://www.privacycommission.be/nl/in_practice/privacy/

CoESS. (2011). *CoESS Facts & Figures*. Opgeroepen op december 22, 2011, van Confederation of European Security Services: <http://www.coess.eu/?CategoryID=203>

De Clerck, S. (2010). *Beleidsnota Justitie*. Opgeroepen op december 25, 2011, van Stefaan De Clerck. Minister van Justitie :

http://www.stefaandeclerck.be/files/pdf/Beleidsnota2010_NL_FR.pdf

De Neve, E. (2010, januari 22). *Valse naam*. Opgeroepen op mei 04, 2012, van Advocatenkantoor Elfri De Neve: <http://www.elfri.be/valse-naam>

Graux, H. (sd). *Wet ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer tegen het afluisteren, kennismaken en openen van privé-communicatie en -telecommunicatie*. Opgeroepen op APRIL 15, 2012, van Internet-observatory: http://www.internet-observatory.be/internet_observatory/pdf/legislation/cmt/law_be_1994-06-30c_cmt_nl.pdf

IBZ. (2008). *Private veiligheid - activiteitenrapport 2008*. Opgeroepen op mei 2, 2012, van Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken:

<http://jaarverslag2008.ibz.be/default.aspx?pageId=520&lang=NL&online=TRUE>

ICRI. (2000, november). *Wet inzake informaticacriminologie*. Opgeroepen op maart 15, 2012, van internet observatory: http://www.internet-observatory.be/internet_observatory/pdf/legislation/cmt/law_be_2000-11-28_cmt_nl.pdf

Koevoets, M. M. (2006). *Misbehaviour of Employees: The competence of employers to investigate and to sanction*. Opgeroepen op april 19, 2012, van Repub:

<http://repub.eur.nl/res/pub/7920/Proefschrift%2520Koevoets%2520definitief.pdf>

PWC. (2011, november). *Global Economic Crime Survey*. Opgeroepen op april 17, 2012, van PWC: http://www.pwc.com/en_GX/gx/economic-crime-survey/assets/GECS_GLOBAL_REPORT.pdf

Van Wouwe, P., & Debeuckelaere, W. (2011, juli 6). *Aanbeveling betreffende installatie en gebruik van bewakingscamera's in opsluitingsplaatsen (cellen en arrestantenlokalen) en andere plaatsen van het commissariaat*. Opgeroepen op mei 2, 2012, van Privacycommissie: http://www.privacycommission.be/nl/docs/Commission/2011/aanbeveling_06_2011.pdf

X. (2011, 05 28). *Geweld op het werk*. Opgeroepen op 03 10, 2012, van Portaal van het federale personeel: http://www.fedweb.belgium.be/nl/welzijn/psychosociale_belasting/geweld/

X. (sd). *Onderzoek en analyse - directe rapportering*. Opgeroepen op april 20, 2012, van Hurtecant & partners: detectives - experten: <http://www.prive-detectives.com/faq.php>

X. (2010, januari 20). *Principenota camerawet 2007*. Opgeroepen op april 23, 2012, van privacy commission: <http://www.privacycommission.be/nl/static/pdf/camera/juridische-nota-bewakingscamera-nl-290610.pdf>

X. (sd). *Private opsporing*. Opgeroepen op april 05, 2012, van Vigilis: <https://vigilis.ibz.be/Pages/main.aspx?Culture=nl&pageid=opsporing/burger/wieis>

X. (sd). *Track and Trace*. Opgeroepen op april 11, 2012, van Aankoopgids Track and Trace: <http://www.trackingsysteem.be/hoe-werkt-track-en-trace/>

X. (2012). *Werknemers bespioneren zit in de lift*. Opgeroepen op april 25, 2012, van Jobat: <http://www.jobat.be/nl/artikels/werknemers-bespioneren-zit-in-de-lift/>

X. (2008). *Wetgeving - Camerabewaking op het werk*. Opgeroepen op april 20, 2012, van Camerabewaking: <http://www.camerabewaking.be/camerabewaking-op-het-werk.html>

Bijlagen

Bijlage 1: Uitnodigingsmail voor het interview

Beste,

Als laatstejaarsstudente Criminologische Wetenschappen aan de Universiteit Gent werk ik, Van den Bossche Nikki, dit jaar een thesis uit die handelt over ‘de private opsporing van werknemerscriminaliteit’. In het kader van deze thesis ben ik op zoek naar experten die werkzaam zijn binnen dit terrein en die bereid zijn om mee te werken aan een interview.

Jouw bijzondere kennis is van groot belang om mijn thesis tot een goed einde te brengen. Het doel van dit onderzoek is immers de thesis te verrijken met ervaringen, visies, beperkingen die U ondervindt bij de uitvoering van uw job (o.a. door bepaalde wetgeving of bestaande basisrechten van burgers), en inzicht op de belangrijkste werkingsmodaliteiten binnen de private opsporingssector.

Graag wil ik U uitnodigen om deel te nemen aan dit interview. De gegevens die worden verzameld zullen **anoniem** en strikt **vertrouwelijk** verwerkt worden en uitsluitend in het kader van mijn thesis worden gebruikt. Het interview zal ongeveer 30 tot 40 minuten in beslag nemen.

Ik hoop van harte dat u uw medewerking wil verlenen. Indien u meer informatie wenst, of bereid bent deel te nemen kan u mij altijd bereiken via e-mail:

Nikki.Vandenbossche@Ugent.be of op het volgende telefoonnummer: 0472/82.86.02.

Gelieve mij een seintje te geven voor 31 januari 2012. De gesprekken kunnen gepland worden tijdens de maand maart 2012.

Alvast bedankt voor uw medewerking.

Met vriendelijke groeten,

Van den Bossche Nikki

Bijlage 2: Informed consent

Met het ondertekenen van dit formulier geeft de respondent zijn geïnformeerde toestemming tot medewerking aan het interview afgenomen door Nikki Van den Bossche, in het kader van haar masterproef.

De thesis handelt voornamelijk over de private opsporing van werknemerscriminaliteit. Het opzet van dit interview is meer inzicht te verwerven in de verschillende methoden en technieken waarvan gebruik wordt gemaakt bij private opsporingsdiensten, de verhouding met de basisrechten, en de beperkingen die tengevolge van de bestaande regelgeving en de basisrechten van mensen kunnen worden ondervonden bij het opsporingswerk.

Hierbij wil ik benadrukken dat de antwoorden die gegeven worden tijdens dit interview **anoniem en vertrouwelijk** behandeld zullen worden en enkel gebruikt worden in het kader van dit onderzoek. Op geen enkele wijze zullen er gegevens openbaar gemaakt worden waarin uw bedrijf of uw naam herkenbaar kan zijn.

Tot slot is het, aangezien kwalitatief onderzoek gebruikmaakt van de woorden van de respondenten en deze ook letterlijk moet kunnen geciteerd worden, belangrijk dat er letterlijk geregistreerd wordt wat er tijdens het interview wordt gezegd. Daarom wil ik uw toestemming vragen om het gesprek op te nemen. Op die manier wordt het verwerken van de informatie achteraf dus een stuk gemakkelijker voor de onderzoeker.

Ik geef de toestemming om dit gesprek op te nemen: Ja / Nee

Naam interviewer:

Naam respondent:

Onderwijsinstelling:

Bedrijf:

Handtekening:

Handtekening

Bijlage 3: Interview – vragenlijst

Introductie

Hartelijk dank voor de tijd die U voor mij heeft vrijgemaakt. Ik zal me eerst even aan U voorstellen. Ik ben Nikki Van den Bossche, masterstudente aan de universiteit Gent. Zoals U al weet handelt mijn thesis voornamelijk over de private opsporing van werknemerscriminaliteit. Het opzet van dit interview is meer inzicht te verwerven in de verschillende methoden en technieken waarvan gebruik wordt gemaakt bij private opsporingsdiensten en de beperkingen die tengevolge van de bestaande regelgeving en de basisrechten van mensen kunnen worden ondervonden bij het doen van uw job.

Bij het beantwoorden van sommige vragen kan het in bepaalde gevallen gaan om gevoelige bedrijfsinformatie waar u liever niet over praat. In dit geval kan u dat gerust zeggen en gaan we gewoon verder met de volgende vraag. Voor we beginnen aan het interview wil ik echter nog even benadrukken dat de antwoorden die gegeven worden tijdens dit interview **anoniem en vertrouwelijk** behandeld zullen worden en enkel gebruikt worden in het kader van mijn thesis. Op geen enkele wijze zullen er gegevens openbaar gemaakt worden waarin uw bedrijf of uw naam herkenbaar kan zijn.

Dan zou ik u van harte willen uitnodigen om de volgende vragen zo volledig mogelijk te beantwoorden. Het interview zal ongeveer 40 minuten in beslag nemen.

Algemene vragen

1. Naam:
2. Datum interview: .../.../...
3. Plaats interview:
4. Leeftijd:
5. Onderneming:
6. Aard van de onderneming?
7. Huidige functie binnen het bedrijf:
8. Werken jullie met een bepaalde taakverdeling?

Opleiding

9. Heeft u specifieke opleiding, examens, bijscholing moeten volgen/afleggen vooraleer deze job te kunnen uitoefenen? Zo ja, hoelang duurde deze opleiding dan en wat hield de opleiding precies in? (Werden er bv. methoden van opsporing e.d. aangeleerd (praktijk) of bleef het bij theoretische beschouwingen en regelgeving)?
10. Wordt er voorzien in bijscholing? Zoja, geef een voorbeeld.
11. Heeft u aanbevelingen over bepaalde opleidingen die nuttig zouden zijn bij uw werk?

Werknemerscriminaliteit

12. Met welke vormen van werknemerscriminaliteit wordt deze opsporingsdienst het meeste geconfronteerd?
13. Is er sprake van prioritering? Zoja, welke zaken krijgen voorrang?

Private opsporing

14. Op welke verschillende manieren worden jullie op de hoogte gebracht van nieuwe zaken?
15. Welke acties worden eerst ondernomen wanneer een nieuwe zaak aan het licht komt?
16. Welke gegevens worden er opgevraagd van een verdacht personeelslid?
17. Op welke wijzen bekomen jullie gegevens van werknemers?
18. Welke methoden en technieken worden erop deze dienst gebruikt bij de opsporing van werknemerscriminaliteit?
19. Vanaf wanneer zal u een persoon vatten, vasthouden en bevragen? En wordt de politie dan steeds verwittigd na de bevraging?
20. Welke van de volgende methoden heeft u ooit al eens toegepast:
 - a. Maken van beeldopnames en foto's - ook verborgen camera's?

- b. Observeren vanuit verborgen posities
 - c. fouilleren
 - d. zoekingen doorvoeren (bv: in handtassen, lockers, wagen,...)
 - e. lezen van brieven en mails
 - f. afluisteren van personen of opnemen van gesprekken
 - g. consulteren van gegevensbestanden
 - h. uitlokking
 - i. achtervolgingen en voertuiginterceptie
 - j. Andere?
21. Hanteert u soms opsporingsmethoden waarvan u vermoed dat ze niet tot uw bevoegdheid behoren? Zoja, welke?
 22. Wordt er een onderscheid gemaakt in de werkwijze, naargelang het gaat om werknemers of hogere kaderleden? M.a.w. worden er andere methoden en technieken aangewend of gaat men voorzichtiger te werk wanneer om belangrijke personen binnen het bedrijf gaat?
 23. Aangezien u bij een private opsporingsdienst werkzaam bent, hebt u waarschijnlijk tijdens het uitoefenen van uw beroep soms te maken met grote/moeilijke zaken. Kan u een voorbeeld geven van een zaak uit het verleden dat u altijd is bijgebleven en de wijze waarop deze werd aangepakt? Namen mogen hierbij worden weggelaten.
 24. Hoe lang kan zo een zaak aanslepen?
 25. Indien voldoende bewijsmateriaal is verzameld, hoe verloopt de confrontatie met de dader dan?
 26. Wanneer wordt er beslist om de politie in te schakelen?
 27. Wie dient er ingelicht te worden over de stappen die jullie ondernemen? M.a.w. wie voert controle uit op de wijze waarop jullie te werk gaan?
 28. Wordt er van iedere zaak een verslag geschreven? Zoja, wat staat hier dan allemaal in vermeld en hoelang wordt dit bewaard?

Regelgeving

29. Wat is het wettelijk kader waaronder u werkzaam bent?
30. Zijn er nog bijkomende regelgevingen waaraan u gebonden bent?
31. Uit voorgaand onderzoek bleek reeds dat de bepalingen inzake het gebruik en de aanwending van een aantal middelen en methoden vaak als te streng en te beperkend worden ervaren. Ervaart U de regelgeving in België soms als een beperking bij de uitvoering van uw job?
 - a. Zoja, om welke regelgeving gaat het dan precies?
 - b. Zoja, waarom vormen deze een beperking op uw beroep?
 - c. Zoja, wat zou u willen veranderen aan de regelgeving?
32. Worden deze regels strikt nageleefd of wordt er soms ten goede van de zaak van afgeweken?

Basisrechten

33. Welke rechten van burgers hangen nauw samen met het beroep dat u uitoefent?
34. Ervaart U de sterke klemtoon die in België gelegd wordt op de basisrechten van burgers als een beperking bij de uitvoering van uw job?
 - k. Zoja, geef een voorbeeld.
 - l. Zoja, wat zou u willen veranderen? Aanbevelingen?
35. Kan u methodens van opsporing bedenken die een inbreuk vormen op het recht op privacy?
36. Wordt er soms van dergelijke methoden gebruik gemaakt binnen uw dienst?
37. Indien u het moeilijk zou hebben met een bepaalde zaak, bepaalde toegepaste methoden, zou u dan bereidt zijn om er intern met iemand over te praten? Zo niet, waarom niet?
38. Bij welke dienst zou u hiervoor terecht kunnen?

Tot slot

39. We zijn aan het einde van dit interview gekomen, heeft u nog opmerkingen of wilt u nog iets kwijt wat over het hoofd werd gezien?

Dan zou ik u heel graag bedanken voor uw deelname aan dit interview en de tijd die u voor mij heeft vrijgemaakt!