



Vlaanderen
is zorgzaam samenleven

WEGWIJZERS BEROEPSGEHEIM

2 BEROEPSGEHEIM EN DISCRETIEPLICHT

Auteurs

Anne-Sophie Versweyvelt & Johan Put



DEPARTEMENT
WELZIJN, VOLKSGEZONDHEID & GEZIN

Het Instituut voor Sociaal Recht van de KU Leuven heeft, in het kader van een onderzoeksproject over beroepsgeheim in de hulpverlening in opdracht van het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, vijf thematische “wegwijzers beroepsgeheim” ontwikkeld. De wegwijzers zijn voornamelijk gericht op het beleidsniveau van de zorgactoren. Zij reiken een kader aan waarmee een sector, organisatie, verantwoordelijke... de juiste richting kan bepalen in het omgaan met complexe vraagstukken over beroepsgeheim en informatiedeling.

Je vindt de wegwijzers op de website www.law.kuleuven.be/isr/beroepsgeheim. Wie nood heeft aan een diepgaandere juridische analyse of een denkkader rond een welbepaalde problematiek, kan het boek *Beroepsgeheim en hulpverlening* raadplegen, waarvan een nieuwe uitgave in het najaar 2018 verschijnt bij uitgeverij die Keure.

De vijf wegwijzers behandelen de volgende thema's:

- 1 Wegwijzer 1 – Beroepen in de grijze zone**
Hoe bepaal je wie onderworpen is aan het beroepsgeheim? Hoe kan je voor jezelf of voor jouw gesprekspartner uitklaren of de spelregels van het beroepsgeheim van toepassing zijn? Deze wegwijzer reikt een stappenplan aan om na te gaan wie een beroepsgeheim heeft.
- 2 Wegwijzer 2 – Beroepsgeheim en discretieplicht**
Hoe bepaal je wie onderworpen is aan een discretieplicht? Voor welke informatie geldt een discretieplicht? Hoe verhoudt het beroepsgeheim zich t.o.v. de discretieplicht?
Deze wegwijzer klaart uit met welke spelregels je moet rekening houden wanneer je onderworpen bent aan een discretieplicht.
- 3 Wegwijzer 3 – Samenwerking in de hulpverlening**
Kunnen hulpverleners onderling informatie uitwisselen? Welke voorwaarden moeten vervuld zijn opdat je zonder schending van het beroepsgeheim op structurele wijze kan samenwerken in de hulpverlening? Deze wegwijzer biedt een overzicht van de uitzonderingsgronden die samenwerking mogelijk maken en vestigt de aandacht op specifieke knelpunten die kunnen opduiken.
- 4 Wegwijzer 4 – Meldrechten en meldplichten**
Als de (maatschappelijke) veiligheid of de integriteit van een cliënt in het gedrang komt, kan het noodzakelijk zijn om een beroep te doen op politie of justitie. Wanneer kan, mag of moet een hulpverlener melden aan politie of justitie? Deze wegwijzer klaart uit welke mogelijkheden het recht biedt en of er sprake is van een meldrecht, dan wel een meldplicht.
- 5 Wegwijzer 5 – Casusoverleg**
Politie, justitie en hulpverlening kunnen samen overleggen. Artikel 458ter van het Strafwetboek biedt een wettelijk kader voor casusoverleg. Maar wat houdt dit precies in? Wie kan deelnemen aan zo'n overleg en hoe organiseer je het? Deze wegwijzer reikt een kader aan waarbinnen een casusoverleg kan worden georganiseerd en vestigt de aandacht op de aspecten die moeten worden uitgeklaard vooraleer je kan deelnemen aan een casusoverleg.

Wegwijzers beroepsgeheim

2 Beroepsgeheim en discretieplicht

Hoe bepaal je wie onderworpen is aan een discretieplicht?

Voor welke informatie geldt een discretieplicht?

Hoe verhoudt het beroepsgeheim zich t.o.v. de discretieplicht?

Deze wegwijzer klaart uit met welke spelregels je moet rekening houden wanneer je onderworpen bent aan een discretieplicht.

INHOUD

1	SITUERING	2
2	SPELREGELS VAN DE DISCRETIEPLICHT	2
2.1	Wat is een discretieplicht?	2
2.2	Voor wie geldt een discretieplicht?	3
2.3	Voor welke informatie is discretie vereist?	4
2.4	Spreken of zwijgen: wat kan (niet)?	4
3	VERHOUDING BEROEPSGEHEIM - DISCRETIEPLICHT	6
3.1	Spelregels van het beroepsgeheim in een notendop	6
3.2	Wat onderscheidt de discretieplicht van het beroepsgeheim?	6
3.3	Beroepsgeheim en/of discretieplicht: welke regels gelden nu?	7

1 SITUERING

Als werknemer mag je geen fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met vertrouwelijke of persoonlijke aangelegenheden bekendmaken, deontologische codes spreken van een discretieplicht, een vrijwilligersovereenkomst verplicht je tot geheimhouding van de informatie die je te weten komt... In vele gevallen ben je onderworpen aan een discretieplicht. Maar wat is dat eigenlijk, een 'discretieplicht'? Wie is erdoor gebonden? Wat onderscheidt de discretieplicht van het beroepsgeheim, en hoe verhouden deze zich t.o.v. elkaar? En met welke spelregels moet je rekening houden?

In deze wegwijzer scheppen we klaarheid in de notie 'discretieplicht'. Vooreerst bakenen we het begrip af en exploreren we het toepassingsgebied (2), om vervolgens te focussen op de verhouding tussen het beroepsgeheim en de discretieplicht (3).

2 SPELREGELS VAN DE DISCRETIEPLICHT

2.1 WAT IS EEN DISCRETIEPLICHT?

Discretieplicht is de verplichting om bij het uitoefenen van een ambt of functie geen gegevens vrij te geven aan anderen dan wie gerechtigd is er kennis van te nemen.

Wie onderworpen is aan een discretieplicht, kan de informatie die hij/zij heeft verkregen in de uitoefening van zijn/haar functie niet zo maar aan om het even wie bekendmaken. Een specifieke vorm van discretieplicht betreft het **ambtsgeheim** of de ambtelijke discretieplicht. Dat is een algemene gedragsnorm die ambtenaren verbiedt op eigen initiatief mededelingen te doen over zaken die zij in het raam van hun ambt hebben vernomen en waarvan de

openbaarmaking niet uitdrukkelijk toegelaten of voorgeschreven is.

Op het eerste gezicht lijken het beroepsgeheim en de discretieplicht op elkaar en houden zij beide in dat bepaalde informatie niet publiek wordt gemaakt. Toch verschillen zij fundamenteel en is het belangrijk om beide concepten van elkaar te onderscheiden. Wie enkel tot discretie is gehouden, kan niet dezelfde garanties op geheimhouding bieden als iemand met beroepsgeheim. In de verhouding met justitie kan een persoon die tot discretie is verplicht zich niet in dezelfde mate op zijn zwijgrecht of -plicht beroepen als een beroepsgeheimhouder. Bovendien geldt in de verhouding met collega's en leidinggevende geen zwijgplicht. Om dit te begrijpen, is het van belang de doelstelling van de discretieplicht voor ogen te houden. De discretieplicht beschermt de opdracht, dienst of de organisatie waarvoor ze werd opgelegd en niet, zoals het beroepsgeheim, de vertrouwensrelatie tussen de hulpverlener en de cliënt. De discretieplicht beschermt dus enkel de private belangen van de organisatie of dienst, maar beschermt niet het algemeen belang of het vertrouwen dat de maatschappij heeft in een bepaalde beroepsgroep. Daarom is de discretieplicht geen strafrechtelijk concept.

Anders dan het beroepsgeheim kan de discretieplicht niet in verband worden gebracht met één welbepaalde wettelijke bepaling. De discretieplicht is een gemeenschappelijke noemer voor allerlei verplichtingen die door de overheid, door beroepsorganisaties of door particulieren worden opgelegd.

2.2 VOOR WIE GELDT EEN DISCRETIEPLICHT?

De discretieplicht heeft (potentieel) een erg ruim personeel toepassingsgebied. Zowel wettelijke, deontologische en tuchtrechtelijke als contractuele bepalingen kunnen een vertrouwelijkheidsplicht opleggen. Om te weten wie onderworpen is aan een discretieplicht, moet worden nagegaan of een wet, een deontologische code, een arbeidsreglement of een overeenkomst dergelijke verplichting op een bepaalde persoon of beroepsgroep van toepassing verklaart. In een heel aantal deontologische codes is een discretieplicht terug te vinden. Deontologische codes bevatten normen en waarden voor een goed professioneel handelen en richten zich tot leden van een bepaalde beroepsgroep of tot personen die een functie uitoefenen in een bepaalde sector of optreden binnen een bepaalde context. Ook in het arbeidsreglement, dat in beginsel zowel in de openbare als privésector wordt opgemaakt, is veelal een vertrouwelijkheidsplicht opgenomen.

Gelet op het feit dat de discretieplicht een erg diffuus karakter heeft en de bepalingen die een discretieplicht kunnen opleggen quasi onbegrensd zijn, is het niet mogelijk een volledig overzicht te geven van personen die onderworpen zijn aan een discretieplicht. Het volstaat immers dat twee (of meerdere) partijen overeenkomen dat bepaalde informatie niet openbaar mag worden gemaakt, opdat een contractuele discretieplicht zou gelden.

- ⚠ **Werknemers** behoren tot de veruit grootste categorie van personen die gehouden is tot discretie. Werknemers zijn in de eerste plaats op grond van een wettelijke bepaling tot discretie verplicht, meer bepaald artikel 17, 3°, a) Arbeidsovereenkomstenwet. Deze bepaling heeft een ruim personeel toepassingsgebied. Zij richt zich niet enkel tot werknemers uit de privésector, maar is eveneens van toepassing op contractueel overheidspersoneel. Eenieder die gebonden is door een arbeidsovereenkomst, is tot discretie gehouden. Zo zijn artsen, medewerkers van ziekenfondsen, secretariaatsmedewerkers, psychologen, maatschappelijk werkers, ergotherapeuten... die tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst, onderworpen aan een discretieplicht. Bovendien kunnen in het arbeidsreglement of in de arbeidsovereenkomst specifieke bepalingen worden opgenomen m.b.t. de vertrouwelijkheid van bepaalde informatie en/of kan een deontologische code, bv. voor bemiddelaars en jeugdwerkers, vertrouwelijkheid opleggen.
- ⚠ Ambtenaren zijn gehouden tot het ambtsgeheim. De regelgeving daarover is erg verspreid en afhankelijk van het specifieke statuut waaraan zij onderworpen zijn. Zo geldt voor het gemeentepersoneel het Gemeentedecreet (art. 108), voor het provinciepersoneel het Provinciedecreet (art. 104), voor het personeel van de Vlaamse overheid het Besluit Rechtspositie personeel (art. II.2) en voor het personeel van de federale overheid het KB Statuut rijkspersoneel (art. 10). Ook voor ambtenaren die niet onderworpen zijn aan een expliciete wettelijke discretieplicht, wordt aangenomen dat het ambtsgeheim geldt. Daarenboven is in de deontologische code voor ambtenaren, politiediensten, jeugdwerkers of straathoekwerkers in dienst van een gemeentelijke of provinciale overheid... een discretieplicht opgenomen. O.m. leerkrachten, medewerkers van de psychosociale dienst van de gevangenis, administratieve medewerkers in dienst van de gemeente, justitieassistenten, personeelsleden van de gemeenschapsinstellingen... zijn onderworpen aan het ambtsgeheim, in zoverre zij niet als contractueel in overheidsdienst tewerkgesteld zijn. In dat laatste geval is de hierboven beschreven discretieplicht van werknemers toepasselijk.
- ⚠ Voor **vrijwilligers** en **stagiairs** is de discretieplicht veelal als contractuele verplichting opgenomen in de vrijwilligersovereenkomst respectievelijk stageovereenkomst.
- ⚠ Ook wie als **zelfstandige** beoefenaar zijn (dienstverlenende) functie uitoefent, kan onderworpen zijn aan een discretieplicht. In vele gevallen legt de deontologische code die van toepassing is voor bepaalde dienstverlenende beroepen, een vertrouwelijkheidsplicht op. Dit is onder meer het geval voor bemiddelaars en sociaal tolken. Het is bovendien ook mogelijk om een vertrouwelijkheidsclausule op te nemen in de dienstverleningsovereenkomst tussen de opdrachtgever en de zelfstandige, waardoor een contractuele plicht tot discretie geldt.

2.3 VOOR WELKE INFORMATIE IS DISCRETIE VEREIST?

Alle informatie die een persoon verneemt tijdens de uitoefening van zijn ambt of functie, is in beginsel beschermd door de discretieplicht. De discretieplicht geldt voor alle informatie die niet bedoeld is om bekend te worden gemaakt buiten de dienst of organisatie. Het is van geen belang of deze informatie als 'geheim' moet worden beschouwd of algemeen gekend is. Om onder de discretieplicht te vallen, moet de informatie niet noodzakelijk over de cliënt gaan. Ook interne procedures en afspraken, (beleids)beslissingen, informatie over collega's en leidinggevenden... vallen eronder. De manier waarop de informatie werd vernomen, is irrelevant. Zo kan je kennis hebben van de informatie omdat je in vertrouwen werd genomen door een cliënt, maar het is evenzeer mogelijk dat je bepaalde informatie verneemt op een dienstvergadering of hoort 'in de wandelgangen'.

2.4 SPREKEN OF ZWIJGEN: WAT KAN (NIET)?

Wat kan wel?

Wie onderworpen is aan een discretieplicht, heeft geen absoluut spreekverbod m.b.t. de informatie die hij tijdens de uitoefening van zijn ambt of functie verneemt. De wet, de deontologische code, het arbeidsreglement, de overeenkomst of de rechtspraak kunnen een persoon die tot discretie is gehouden, verplichten of toelaten om informatie bekend te maken. Deze uitzonderingen zijn ruimer dan wanneer het beroepsgeheim geldt.

- ✔ **Leidinggevenden en collega's** – Ten aanzien van leidinggevenden en collega's geldt de discretieplicht niet. Dit vloeit voort uit de ratio van de discretieplicht. De discretieplicht is enkel bedoeld om informatie binnen de muren van de dienst of organisatie te houden. Beschik je over informatie die belangrijk is voor het functioneren van de dienst of de organisatie, dan ben je verplicht deze uit te wisselen.
- ✔ **Bewijsvoering** – Wie gehouden is tot een discretieplicht, kan zich niet onttrekken aan de medewerking aan de bewijsvoering in rechte. Indien je wordt opgeroepen om te getuigen voor een (onderzoeks)rechter, kan je je niet beroepen op een zwijgrecht, maar ben je verplicht om de eed af te leggen en te getuigen en/of stukken over te leggen. Ten aanzien van politie en/of parket geldt er geen algemene actieve medewerkingsplicht voor burgers aan een opsporingsonderzoek, maar kan je je ook niet op de discretieplicht beroepen om niet mee te werken.
- ✔ **Ambtelijke aangifteplicht** – Iedere overheid, openbare officier of ambtenaar die in de uitoefening van zijn ambt kennis krijgt van een misdrijf of wanbedrijf, is verplicht daarvan aangifte te doen aan het parket (art. 29 Wetboek van Strafvordering). De ambtelijke aangifteplicht rust op elke persoon die door de overheid is tewerkgesteld, ongeacht het statuut. Te denken valt onder meer aan (vertrouwens)leerkrachten, gemeentelijke administratieve medewerkers, begeleiders in een gemeentelijk kinderdagverblijf... Er moet bovendien sprake zijn van een misdaad of wanbedrijf (dus niet: een overtreding, dit zijn de lichtste vorm van misdrijven). Het misdrijf moet ter kennis zijn gekomen in de uitoefening van het ambt. Op welke wijze de feiten ter kennis zijn gebracht, is irrelevant. Het kan gaan om eigen vaststellingen, dossiergegevens, feiten die ter kennis zijn gebracht door het slachtoffer of een derde... (zie *hierover wegwijzer 4*).
- ✔ **Private aangifteplicht** – Elke persoon die rechtstreeks getuige is geweest van een aanslag tegen de openbare veiligheid, tegen iemands leven of eigendom, moet volgens artikel 30 van het Wetboek van Strafvordering daarvan melding maken aan het parket. De private aangifteplicht rust op elke burger, ongeacht diens hoedanigheid. Het begrip 'aanslag' moet ruim worden geïnterpreteerd. Alle gewelds-, integriteits- en eigendomsmisdrijven vallen hieronder. De persoon die de aangifte doet, moet rechtstreeks getuige zijn geweest van het misdrijf (zie *hierover wegwijzer 4*).

- ✔ **Integriteit** – Wanneer de integriteit en/of veiligheid van een cliënt of van andere personen in het gedrang is, kan informatie die onder de discretieplicht valt, worden bekendgemaakt. Dat kan in de eerste plaats op grond van de noodtoestand. De noodtoestand is een rechtvaardigingsgrond die de bekendmaking van informatie mogelijk maakt indien er sprake is van een actueel, zeker en ernstig gevaar voor een hoger belang, en deze informatie-uitwisseling de enige manier is om dit gevaar af te wenden. Bovendien is elke burger verplicht om hulp te bieden aan een persoon in groot gevaar, in zoverre deze hulp kan worden geboden zonder ernstig gevaar voor zichzelf of anderen. Wie verzuimt zelf hulp te verlenen of een beroep te doen op een derde, kan worden veroordeeld wegens schuldig hulpverzuim (art. 422bis Sw.) (zie *hierover wegwijzer* 4).
- ✔ **Spreekrechten/-plichten in deontologische code/arbeidsreglement/overeenkomst** – De concrete draagwijdte van de discretieplicht kan worden gemoduleerd in de deontologische code, het arbeidsreglement of de overeenkomst. Veelal wordt in de deontologische code of het arbeidsreglement vermeld welke informatie als vertrouwelijk moet worden beschouwd en in welke situatie(s) een persoon die onderworpen is aan een discretieplicht, moet of kan spreken. Ook in de (arbeids)overeenkomst kunnen uitzonderingen worden opgenomen, die toelaten vertrouwelijke informatie bekend te maken.

Wat kan niet?

Wie bewust of uit nalatigheid informatie waarvoor discretie is vereist, bekendmaakt aan anderen dan degenen die gerechtigd zijn er kennis van te nemen, schendt zijn discretieplicht. Word je niet verplicht of de mogelijkheid geboden om informatie bekend te maken, dan kan deze schending aanleiding geven tot arbeidsrechtelijke, burgerrechtelijke en tuchtrechtelijke sancties.

- ⚠ **Arbeidsrechtelijke sancties** – Wanneer een werknemer zijn discretieplicht schendt, kan dit aanleiding geven tot arbeidsrechtelijke sancties. Welke sancties kunnen worden opgelegd, wordt in het arbeidsreglement vermeld. Dat kan gaan van een blaam of terechtwijzing, tot een schorsing en, in ernstige situaties, ontslag. Is de werkgever van oordeel dat de schending een ernstige tekortkoming uitmaakt, die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt, dan is ontslag om dringende reden mogelijk. De werknemer kan het ontslag betwisten bij de arbeidsrechtbank, die een controlebevoegdheid heeft.
- ⚠ **Burgerrechtelijke sancties** – De schending van de discretieplicht kan zowel een contractuele fout uitmaken en aanleiding geven tot contractuele aansprakelijkheid, als een onrechtmatige daad uitmaken die de buitencontractuele aansprakelijkheid in het gedrang kan brengen. In beide gevallen wordt het zorgvuldigheidscriterium (de zgn. *bonus pater familias*) angewend: de rechter beoordeelt of de persoon die gebonden is door een discretieplicht, zich heeft gedragen als een normaal, zorgvuldig en bedachtzaam persoon in dezelfde omstandigheden geplaatst. Aansprakelijkheid is slechts mogelijk indien de schending van de discretieplicht schade berokkende en er een oorzakelijk verband bestaat tussen de schending en de geleden schade.
- ⚠ **Tuchtrechtelijke sancties** – Tuchtrechtelijke sancties zijn mogelijk in zoverre een tuchtverheid toeziet op de naleving van de deontologische normen en waarden. Dit is bijvoorbeeld het geval voor artsen en psychologen. De tuchtrechter toetst de gedragingen van de beroepsbeoefenaar aan de regels van de eer en waardigheid van zijn beroep en van de deontologie, die strekken tot bescherming van het beroep. Ook ambtenaren kunnen tuchtrechtelijke sancties oplopen. Bij zeer ernstige inbreuken kan een ambtenaar van ambtswege worden ontslagen of worden afgezet.

3 VERHOUDING BEROEPSGEHEIM - DISCRETIEPLICHT

3.1 SPELREGELS VAN HET BEROEPSGEHEIM IN EEN NOTENDOP

In wegwijzer 1 klaarden we uit wie onder het personele toepassingsgebied van het beroepsgeheim valt. We stelden daarbij vast dat elke persoon die een noodzakelijke vertrouwensfunctie vervult die maatschappelijk wordt erkend, gebonden is door het beroepsgeheim. Alle informatie die een geheimplichtige verneemt in de uitoefening van de vertrouwensfunctie en die van nature geheim is of werd toevertrouwd met de bedoeling niet te worden verspreid, valt onder de notie 'geheim'. Het wetens en willens bekendmaken van een geheim aan derden is strafbaar, tenzij een uitzondering op het beroepsgeheim de geheimplichtige toelaat of verplicht de informatie te onthullen (*zie hierover ook wegwijzers 3 en 4*).

3.2 WAT ONDERSCHIEDT DE DISCRETIEPLICHT VAN HET BEROEPSGEHEIM?

	BEROEPSGEHEIM	DISCRETIEPLICHT
Beschermende belangen	<ul style="list-style-type: none"> - Individueel belang van de cliënt: bescherming van de vertrouwensrelatie tussen de geheimplichtige en de cliënt. - Algemeen belang: vertrouwen in beroep en bescherming van het maatschappelijk belang. 	Bescherming van de belangen van de opdracht, dienst of organisatie.
Personeel toepassingsgebied	Persoon die, ongeacht diens professionele hoedanigheid, een noodzakelijke vertrouwensfunctie vervult die maatschappelijk wordt erkend, hetzij (impliciet of expliciet) door de wet, hetzij door gewoonte of traditie.	Persoon die op grond van de wet, een deontologische code, een arbeidsreglement of overeenkomst tot discretie wordt verplicht.
Materieel toepassingsgebied	Alle informatie die als 'geheim' moet worden beschouwd: <ul style="list-style-type: none"> - Informatie die een geheimplichtige verneemt in de uitoefening van de vertrouwensfunctie - En die van nature geheim is of werd toevertrouwd met de bedoeling niet te worden verspreid. 	Alle informatie die niet bedoeld is om bekend te worden gemaakt buiten de dienst of organisatie, ongeacht of deze informatie als 'geheim' moet worden beschouwd of algemeen gekend is.
Draagwijdte	Geldt t.a.v. iedereen.	Geldt niet t.a.v. leidinggevend en collega's.
Medewerking aan bewijsvoering	<ul style="list-style-type: none"> - Spreekrecht en zwijgrecht t.a.v. rechter. - Geen aangifteplicht o.b.v. art. 29-30 Sv. 	<ul style="list-style-type: none"> - Spreekrecht t.a.v. (onderzoeks)rechter. - Aangifteplicht o.b.v. art. 29-30 Sv.
Schending	Opzettelijk, i.e. wetens en willens, een geheim bekendmaken aan om het even welke derde, tenzij een uitzondering op het beroepsgeheim toelaat of verplicht om de informatie te onthullen.	Bewust of uit nalatigheid informatie waarvoor discretie is vereist, bekendmaken aan anderen dan degenen die gerechtigd zijn er kennis van te nemen, tenzij een uitzondering op de discretieplicht toelaat of verplicht om de informatie te onthullen.
Sancties	Strafsancties, eventueel ook arbeidsrechtelijke, burgerrechtelijke en tuchtrechtelijke sancties.	Arbeidsrechtelijke, burgerrechtelijke en tuchtrechtelijke sancties.

3.3.3 Een persoon is niet onderworpen aan het beroepsgeheim, maar wel aan een discretieplicht

- ⚠ Heel wat personen vallen niet onder het personele toepassingsgebied van het beroepsgeheim. Om toch een garantie in te bouwen dat met de informatie die zij vernemen discreet wordt omgegaan, zijn zij in vele gevallen onderworpen aan een discretieplicht. Eenieder die als werknemer of ambtenaar is tewerkgesteld, is onderworpen aan een discretieplicht. Ook deontologische codes kunnen hen een discretieplicht opleggen. Als voorbeelden van personen op wie enkel een discretieplicht rust, kunnen o.m. de (vertrouwens)leerkracht, de jeugdwerker, de huishoudhulp in dienst van een thuiszorgorganisatie, de juridisch adviseur van een ziekenfonds... worden vermeld.
- ⚠ Wie niet onderworpen is aan het beroepsgeheim, kan slechts een beperkte 'geheimhouding' garanderen. Zelfs indien je de verkregen informatie maximaal wil geheimhouden, dan nog laat de discretieplicht niet toe om in alle omstandigheden te zwijgen. Zoals we reeds opmerkten, kan niet in dezelfde mate een beroep worden gedaan op de zwijgplicht/-recht in de verhouding met justitie en in de interne relatie met collega's en leidinggevenden.

3.3.4 Een persoon is noch aan het beroepsgeheim noch aan een discretieplicht onderworpen

- ⚠ Wie niet onder het toepassingsgebied valt van het beroepsgeheim en niet onderworpen is aan een discretieplicht, kan geen geheimhouding garanderen. Deze hypothese kan zich voordoen omdat je geen maatschappelijk erkende noodzakelijke vertrouwensfunctie vervult, en geen enkele bepaling je onderwerpt aan een discretieplicht. Maar deze hypothese speelt ook wanneer je, hoewel je als beroepsgeheimhouder moet worden beschouwd, geen kennis hebt gekregen van een 'geheim' en ook de voorwaarden van de discretieplicht niet zijn vervuld. Vinden geen van beide regimes toepassing, dan kan de bekendmaking van de informatie waarover je beschikt niet (juridisch) worden gesanctioneerd op basis van het beroepsgeheim of de discretieplicht. Dat neemt echter niet weg dat je zorgvuldig moet omgaan met de informatie die je te weten komt, wat trouwens sowieso vervat zit in de algemene privacywetgeving.

COLOFON

Verantwoordelijke uitgever

Karine Moykens
Secretaris-generaal
Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
Koning Albert II-laan 35 bus 30
1030 Brussel

Samenstelling

Anne-Sophie Versweyvelt, Johan Put, Tim Opgenhaffen - Instituut voor Sociaal Recht KU Leuven
www.law.kuleuven.be/isr/beroepsgeheim

Onderzoek uitgevoerd in het kader van het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
www.steunpuntwvg.be

Productcoördinatie en vormgeving

Afdeling Beleidsinformatie, Communicatie en Kennis
Team Communicatie

Depotnummer

D/2018/3241/277

Uitgave

Oktober 2018

Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

Koning Albert II-laan 35 bus 30

1030 Brussel

info@wvg.vlaanderen.be

www.departementwvg.be