

DEEL 2

DISCRETIEPLICHT,  
AMBTSGEHEIM EN  
BEROEPSGEHEIM:  
SPREKEN IS  
ZILVER, ZWIJGEN  
IS GOUD

*'Beroepsgeheim is een fundament, geen ornament'*

Annemie Van Looveren, SAM vzw

In dit hoofdstuk richten we onze blik op deontologische kaders rond vertrouwelijkheid en het omgaan met vertrouwelijke gegevens in een **professionele context**. Het zijn kaders die bijkomend zijn en dus bestaan bovenop het respecteren van andermans privacy, een regelgeving die sowieso voor iedereen geldt, ongeacht iemands professionele status. We bekijken de discretieplicht (voor sommigen benoemd als het ambtsgeheim), het beroepsgeheim en gaan zowel in op **de letter van de wet** als op **de geest van de wet**, waar we stilstaan bij het belang van deze principes voor het sociaal-agogische werk.

We bespreken het onderscheid tussen een plicht tot discretie en een zwijgplicht verbonden aan het beroepsgeheim en stippen het belang aan van dat laatste aspect voor het garanderen van een zinvolle discretionaire ruimte. De discretie die de discretieplicht beoogt, is echter een zeer enge interpretatie van wat discretie is en dient vooral ter bescherming van werkgevers en organisaties. Discretie als deugd in het sociaal-agogische werk behelst echter veel meer en het is belangrijk dat professionals voldoende discretionaire ruimte hebben om deze deugd blijvend te kunnen ontwikkelen. We zien het beroepsgeheim hier als een cruciale wetgeving en houden dan ook een pleidooi voor een absolute interpretatie ('Je moet zwijgen') van het beroepsgeheim als uitgangspunt voor elke sociaal-agogische professional, tenzij er 'goede' redenen zijn om te spreken.

Het beroepsgeheim beschermt een discretionaire ruimte – een overwegings- en beslissingsruimte – waar de sociaal-agogisch werker autonoom (dus los van derden) en in samenspraak met de cliënt stappen kan zetten in het begeleidings- of hulpverleningsproces. Het is bovendien binnen en door deze ruimte dat we de waarde 'discretie' invulling kunnen geven, en in vertrouwen kunnen werken met een cliënt en betrouwbaar zijn als hulpverlener. Het beroepsgeheim biedt een garantie voor vertrouwen en is als zodanig de hoeksteen van goede hulpverlening.

# 1. DISCRETIEPLICHT EN AMBTSGEHEIM

De **discretieplicht** wordt in de rechtsleer omschreven als ‘de verplichting om bij het uitoefenen van een functie of een ambt geen gegevens vrij te geven aan anderen dan diegenen die gerechtigd zijn er kennis van te nemen’. Als werknemer mag je dus geen fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met vertrouwelijke of persoonlijke aangelegenheden, verkregen bij de uitoefening van een functie, bekendmaken. Ambtenaren hebben op hun beurt een ambtelijke discretieplicht, kortweg **ambtsgeheim**. We kunnen dat ambtsgeheim beschouwen als een algemene gedragsnorm die ambtenaren verbiedt om op eigen initiatief mededelingen te doen over zaken die zij tijdens hun ambt vernomen hebben en waarvan de openbaarmaking niet uitdrukkelijk toegelaten of voorgeschreven is.

De discretieplicht geldt voor alle informatie die niet bedoeld is om bekend te worden gemaakt buiten de dienst of organisatie. Het maakt niet uit of deze informatie expliciet gecategoriseerd is als ‘geheim’, evenmin of de informatie algemeen bekend is. Het gaat ook niet noodzakelijk over klant-, patiënt- of cliëntgegevens: ook interne procedures en afspraken, (beleids)beslissingen, informatie over collega’s en leidinggevenden... vallen onder de discretieplicht. Ook de manier waarop de informatie vernomen wordt, is niet van belang: zo kun 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 vergadering of hoort ‘in de wandelgangen’ of bij de echte of metaforische koffiemachine.

## 1.1 JURIDISCH KADER

De discretieplicht kan, in tegenstelling tot het beroepsgeheim, niet teruggebracht worden tot één bepaalde wettelijke bepaling. De discretieplicht is een **gemeenschappelijke noemer** voor allerlei verplichtingen die door de overheid, door beroepsorganisaties of door particulieren worden opgelegd. Daardoor heeft de discretieplicht – potentieel – een zeer ruim personeel toepassingsgebied, omdat zowel via een wet, een deontologische code, een arbeidsreglement als een contractuele overeenkomst een discretieplicht kan worden afgedwongen.

Een volledig overzicht van iedereen die onder de discretieplicht valt en welke bepalingen daarin opgelegd worden, is dan ook onmogelijk te geven: het volstaat immers dat twee (of meer) partijen overeenkomen dat bepaalde informatie niet openbaar gemaakt mag worden. Het absolute minimum is met andere woorden een **contractuele discretieplicht**. Bij de meer algemene categorieën van de actieve bevolking kunnen we wel een onderscheid maken tussen werknemers, ambtenaren en zelfstandigen en bijkomend voor stagiairs en vrijwilligers.

**Werknemers** behoren tot veruit de grootste categorie die aan de discretieplicht gehouden is. In eerste instantie is dat op grond van een wettelijke bepaling (artikel 17 wet betreffende de arbeidsovereenkomsten). Deze bepaling heeft een ruim personeel toepassingsgebied, omdat ze gericht is op zowel werknemers van de privésector als op contractueel overheidspersoneel. Iedereen die tewerkgesteld is via een arbeidsovereenkomst is als dusdanig onderworpen aan een discretieplicht. Discretie en andere eisen tot vertrouwelijkheid kunnen verder opgelegd worden via het arbeidsreglement – in beginsel opgemaakt in zowel de openbare als de privésector – en eventuele deontologische codes.

#### ARTIKEL 17 WET BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN JULI 1978

De werknemer is verplicht: (...) zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden: een bedrijfsgeheim (...), waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan krijgen, op onrechtmatige wijze te verkrijgen, te gebruiken of openbaar te maken (...), alsook geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken.

**Ambtenaren** moeten zich houden aan het **ambtsgeheim**. Afhankelijk van het statuut is discretieplicht opgenomen in andere wetgeving. Voor gemeentepersoneel geldt het Gemeentedecreet, voor werknemers bij de provincie, de Vlaamse of de federale overheid respectievelijk het Provinciedecreet, het Besluit Rechtspositie Personeel en het KB Statuut Rijkspersoneel. Maar zelfs al is er geen expliciete wettelijke verplichting, de aanname dat er een discretieplicht geldt blijft overeind. Om die reden zien we dat de discretieplicht opgenomen is in deontologische codes voor sociaal-agogische professionals die als ambtenaar tewerkgesteld zijn, onder meer bij sociale diensten bij de politie of psychosociale begeleiding in gevangenissen, als gemeentelijke jeugd-, straathoek- of buurtwerkers, leerkrachten en medewerkers van cellen leerlingenbegeleiding, als professionals werkzaam in gemeenschapsinstellingen enzovoort. De enige uitzondering zijn hier de contractuelen in overheidsdienst: voor hen gelden de eerder vermelde bepalingen voor werknemers.

#### **Discretieplicht voor stagiairs?**

Voor stagiairs – en ook voor vrijwilligers – is de discretieplicht veelal als contractuele verplichting opgenomen in de vrijwilligers- of stageovereenkomst. De regel is hier dat als zij taken opnemen van een professional waaraan een plicht tot vertrouwelijkheid gebonden is, zij onder dezelfde verplichtingen

vallen als de professional – we houden deze regel ook aan bij de toepassing van het beroepsgeheim.

Verder is het belangrijk om nog mee te geven dat ook zelfstandigen onderworpen kunnen zijn aan een discretieplicht, ofwel via een deontologische code of via een contractuele discretieplicht. In het sociaal-agogisch werkveld kunnen immers dienstverlenende beroepen zoals bemiddelaars of sociaal tolken op zelfstandige basis werken.

### 1.1.1 SPREEKPLICHT

De discretieplicht is **geen zwijgplicht** maar een niet strafrechtelijk sanctioneerbare **plicht tot discretie** – een belangrijk verschil in vergelijking met het beroepsgeheim dat een zwijgplicht veronderstelt. De discretieplicht is daarom minder krachtig en biedt geen garantie voor vertrouwelijkheid voor de cliënt zoals beroepsgeheim dat wel doet. Geen zwijgplicht impliceert immers dat er ook geen zwijgrecht is en er daarentegen een aantal **verplichtingen tot spreken** verbonden zijn aan de discretieplicht.

Ten aanzien van leidinggevenden en collega's geldt de discretieplicht niet. Dat vloeit voort uit de redenering achter de discretieplicht waarbij men ervan uitgaat dat de discretieplicht enkel is 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 die uit te wisselen. Er is met andere woorden een **interne rapportageplicht**.

Er is ook een spreekplicht bij **bewijsvoering in rechte**. Indien iemand, enkel gebonden aan discretieplicht, wordt opgeroepen om te getuigen voor een (onderzoeks)rechter, dan kan die zich niet beroepen op een zwijgrecht. Er is een verplichting om de eed af te leggen en/of stukken voor te leggen. Ten aanzien van politie en/of parket kan men zich evenmin beroepen op de discretieplicht om niet mee te werken aan een (opsporings)onderzoek als daar om gevraagd wordt, al moet hier de kanttekening gemaakt worden dat er geen algemene actieve

medewerkingsplicht voor burgers geldt. Daarnaast gelden ook de ambtelijke en private aangifteplicht als er sprake is van een misdrijf (ZIE 4.3.1).

Er geldt ook spreekplicht wanneer de **integriteit en/of veiligheid** van een cliënt of andere personen in het gedrang komt. Informatie die onder de discretieplicht valt, kan in eerste instantie bekendgemaakt worden op grond van de **noodtoestand**. Dat is een rechtvaardigingsgrond voor gevallen van een actueel, zeker en ernstig gevaar voor een hoger belang, waar deze informatie-uitwisseling de enige manier is om dat gevaar af te wenden. Dat houdt verband met schuldig (hulp)verzuim (artikel 422bis Sw., ZIE 4.3.3) of de morele verplichting voor elke burger om hulp te verlenen aan een persoon in groot gevaar (zonder zichzelf of anderen in gevaar te brengen). Indien men dat niet doet, kan men veroordeeld worden voor schuldig (hulp)verzuim.

Tot slot kunnen ook spreekverplichtingen vervat zitten in de deontologische codes, arbeidsreglementen en overeenkomsten.

### 1.1.2 GEVOLGEN VAN EEN SCHENDING

Wie bewust of uit nalatigheid informatie waarvoor discretie vereist is, **bekendmaakt** aan anderen dan degenen die gerechtigd zijn er kennis van te nemen, schendt zijn discretieplicht. Dat kan aanleiding geven tot arbeidsrechtelijke, burgerrechtelijke en tuchtrechtelijke sancties. Arbeidsrechtelijke sancties worden bepaald in het arbeidsreglement, gaande van een blaam tot schorsing of zelfs ontslag – wat echter nog kan worden betwist bij de arbeidsrechtbank.

Burgerrechtelijk gaat het over aansprakelijkheid die door een rechter beoordeeld wordt aan de hand van het **zorgvuldigheidscriterium**. Daarbij wordt gekeken of de persoon die gebonden is door een discretieplicht, zich heeft gedragen als ‘een redelijk en verantwoordelijk persoon’ (in het Burgerlijk Wetboek tot voor kort benoemd als de ‘bonus pater familias’ of goede huisvader – ZIE VOLGENDE KADER in dezelfde omstandigheden zou doen).

Tuchtrechtelijke sancties worden uitgesproken door een verantwoordelijke tuchtoverheid, gesteld dat die er is, zoals bij artsen en psychologen.

#### De ‘goede huisvader’ als overblijfsel van het patriarchaat

In 2021 werd in het gemoderniseerde Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) de notie ‘goede huisvader’ vervangen door het genderneutrale ‘voorzichtig en redelijk persoon’. De notie is alomtegenwoordig in het burgerlijk recht en stamt uit de napoleontische tijd, toen vaders de onbetwiste baas waren van hun gezin en beschouwd werden als toetssteen van ‘verantwoordelijk gedrag’. De wijziging past in een evolutie die het Belgische recht ontdoet van zijn patriarchale karakter. Net zoals een kind sinds 2014 niet langer automatisch de familienaam van de vader toegekend krijgt. De wijzigingen veranderen inhoudelijk niets: het is een symbolische kwestie, die alsnog belangrijk genoeg geacht werd om te corrigeren.

## 2. DISCRETIE ALS DEUGD VOOR SOCIAAL-AGOGISCH WERKERS

De discretieplicht en het ambtsgeheim moeten we zien als een plicht in het voordeel van een onderneming of organisatie. Discretieplicht mag dus niet verward worden met het beroepsgeheim: de discretieplicht kan geen noodzakelijk vertrouwen garanderen naar de cliënt en kan daarom geen goede basis zijn voor hulpverleners. Meer nog: discretie bij sociaal-agogische professionals behelst meer dan wat de discretieplicht probeert te beschermen. We volgen hier filosoof **Peter Venmans** die in zijn essay over discretie een pleidooi houdt om discretie ruim genoeg te zien. Voor hem is discretie een deugd die vier vormen aanneemt:

- » Een eerste vorm van discretie is **bescheidenheid**: een sociaal-agogische professional is gereserveerd over zichzelf en vertelt niet alles wat in hem opkomt. Het verhaal van de cliënt staat centraal.
- » Discretie is ook het **niet toegeven aan nieuwsgierigheid** en aan de wil (of drang) tot weten. Vaak speelt in de wil tot weten ook een handelingsverlegenheid mee: zo veel mogelijk te weten komen van de cliënt biedt de valse veiligheid dat ook een handeling beter is. Toch is het noodzakelijk dat af te remmen, uit respect voor de privacy van de cliënt. Het is niet omdat je alles te weten kunt komen, dat dat ook nodig is.

- » Een derde vorm kunnen we linken aan het beroepsgeheim en aan het noodzakelijke vertrouwen in de hulpverlening. Discretie gaat in dit geval over het **niet doorvertellen**: wat je te weten komt over een cliënt, daar hebben buitenstaanders geen zaken mee.
- » Als laatste is discretie dat wat je doet, maar vooral ook wat je nalaat te doen. Het is niet omdat je iets kunt doen, dat je het ook (meteen) moet doen. Dat is het zogenoemde **'watchful waiting'** en duidt ook op de noodzaak voor een discretionaire ruimte – en zoals we zullen zien op een absolute interpretatie van het beroepsgeheim. Om te kunnen 'observeren' en 'wachten' is een ruimte noodzakelijk waarin een sociaal-agogische professional kan overwegen en beslissen.

Discretie is een deugd die voortkomt uit onderscheidingsvermogen en terughoudendheid. Een onderscheidingsvermogen houdt in dat we als sociaal-agogische professionals een onderscheid kunnen maken tussen goed en kwaad en dat we situaties proberen in te schatten met tact en empathie. Dat kunnen we koppelen aan een discretionaire macht of 'de macht om zelf te oordelen en te beslissen in gevallen waarin niet in de wet voorzien is'. Terughoudendheid wil dan weer zeggen dat een discrete persoon behoedzaam en gereserveerd is. Dat hangt altijd samen met het onderscheidingsvermogen: zonder meer terughoudend zijn, kan immers ook laf zijn. Er moet altijd een bewuste keuze worden gemaakt tussen interveniëren en afstand bewaren.

Discretie mag dan al door de wetgever erkend worden, het is duidelijk dat de eigenlijke invulling ervan door de concrete sociale professional zelf gebeurt. Venmans zegt in dat opzicht: 'Wat we moeten weten is waar we "stop!" moeten zeggen en wanneer morele keuzes noodzakelijk zijn, wanneer we moeten verschijnen in plaats van te verdwijnen'.

## 2.1 DE NOODZAAK VOOR EEN DISCRETIONAIRE RUIMTE

Discretie opnemen als deugd in het arsenaal van de sociaal-agogisch werker vraagt om voldoende discretionaire ruimte. Elke professional heeft een discretionaire ruimte, een bepaalde mate van bevoegdheid en autonomie binnen een beroep. In het sociaal-agogische veld beschouwen we de discretionaire ruimte als de een-op-eenverhouding tussen één cliënt (of een cliëntsysteem) en – in beginsel – één beroepsbeoefenaar. De discretionaire ruimte is de mogelijkheid om een plaats te maken waar mensen kunnen zeggen wat er echt gaande is. Het bepaalt grenzen, waar anderen buiten moeten blijven, en waar je zelf, als sociaal-agogisch werker, binnen moet blijven. De discretionaire ruimte is ‘discretionair’ omdat je als sociaal-agogisch werker de enige bent die in die ruimte bevoegd is. Dat verleent sociaal-agogisch werkers een professionele deskundigheid en omdat de discretionaire ruimte een **overweeg- en beslissingsruimte** is, tegelijk de kans om deze professionele deskundigheid blijvend te ontwikkelen.

Het begrip discretionaire ruimte kwam onder de aandacht dankzij de Amerikaanse onderzoeker **Michael Lipsky**. In 1980 analyseerde hij het werk van wat hij ‘**street level bureaucrats**’ noemt. Lipsky verwijst met deze term naar professionals die rechtstreeks contact hebben met cliënten: frontliniewerkers zoals leerkrachten, politiemensen en sociaal-agogisch werkers. De discretionaire ruimte is in zijn opvatting dan ook de ruimte die professionals krijgen of nemen om binnen de grenzen van de wet goed te handelen. Het betreft handelingen die soms afwijken van de procedures en regels die door de overheid of het beleid van de organisatie waar ze werken zijn voorgeschreven. Denk bijvoorbeeld aan een sociaal werker die een leefloon toekent op basis van zijn inschatting van de kwetsbaarheid van een cliënt; of aan een medewerker van het Centrum voor Leerlingenbegeleiding (CLB) die een jongere vergezelt tijdens een intake bij een residentiële jeugdhulpvoorziening terwijl dat in wezen niet gangbaar is. Ook een hulpverlener in de jeugdhulp die zelf de gegevens van de ouders invult – omdat het dossier anders vertraging oploopt, maakt gebruik van zijn discretionaire ruimte, net zoals een maatschappelijk assistent in de ouderenzorg

die een Indicatiestelling (voormalige Katz-schaal, een evaluatieschaal die afhankelijkheid moet inschatten) ruimer interpreteert omdat anders het recht op zorg in het gedrang zou kunnen komen. Hoe dan ook is het doel van de discretionaire ruimte om zinvol te handelen: sociale professionals gebruiken hun discretionaire ruimte om ‘goed’ te doen voor de cliënt. De discretionaire ruimte dient dus niet om iets te verbergen, een negatieve associatie die het beroepsgeheim ook weleens onterecht te beurt valt.

Om goede hulpverlening te bieden, moeten sociaal-agogisch werkers soms de regels naar hun hand zetten om op maat van de cliënt te kunnen werken. Dat is des te belangrijker in een realiteit waarin er bij het werken almaar meer procedures, regels en een toenemende rationalisering komen kijken en waarin professionals aangeven dat ze op zoek zijn naar creatieve manieren om met die regels en procedures om te gaan, soms bewust, dan weer onbewust.

Sommige professionals denken dat ze geen discretionaire ruimte hebben, maar eigenlijk is die er altijd en overal. De discretionaire ruimte is de **levensader** van het sociaal-agogische werk. Het is de ruimte waar professionals een zekere en noodzakelijke beoordelings- en beslissingsvrijheid hebben. Deze omschrijving toont vooral aan dat de discretionaire ruimte niet zonder een **zwijgplicht** kan en we zien een **absolute interpretatie van het beroepsgeheim** dan ook als voorwaarde voor een discretionaire ruimte: we gaan daar in het volgende deel dieper op in.

### 3. BEROEPSGEHEIM: ZWIJGPLICHT ALS BASIS VOOR VERTROUWEN

De inhoud van het beroepsgeheim is eigenlijk 'eenvoudig' te bevatten: beroepen die verband houden met het algemeen belang, waarbij een vertrouwensrelatie noodzakelijk is voor de uitoefening van dat beroep, zijn verplicht te zwijgen over informatie die ze in de uitoefening van dat beroep te weten komen. De wet op het beroepsgeheim (artikel 458 Sw.) dateert al van 1867 en onderscheidt zich van andere vertrouwelijkheids- en discretieplichten door een strafrechtelijk karakter.

#### ARTIKEL 458 SW. – BEROEPSGEHEIM

Geneesheren, heelkundigen, officieren van gezondheid, apothekers, vroedvrouwen en alle andere personen die uit hoofde van hun staat of beroep kennis dragen van geheimen die hun zijn toevertrouwd, en deze bekendmaken buiten het geval dat zij geroepen worden om in rechte (of voor een parlementaire onderzoekscommissie) getuigenis af te leggen en buiten het geval dat de wet, het decreet of de ordonnantie hen verplicht of toelaat die geheimen bekend te maken, worden gestraft met gevangenisstraf van een jaar tot drie jaar en een geldboete van honderd euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen.

Juridisch-technisch kan deze wet op het beroepsgeheim door opname in de strafwet beschouwd worden als een wet van **openbare orde** en is het een wet die de wezenlijke belangen van de Staat en de gemeenschappen aanbelangt of de juridische grondslagen vastlegt waarop de economische en morele orde berust. Er is echter ook een belangrijker

inhoudelijk argument waarom de wet op het beroepsgeheim van openbare orde is: beroepsgeheim verzekert een **geheimhoudingsplicht** en maakt **vertrouwelijkheid** mogelijk.

De toegang tot gezondheids- en welzijnszorg wordt als een fundamenteel recht beschouwd en het beroepsgeheim kan gezien worden als een waarborg voor die toegang. Beroepsgeheim is met andere woorden de toegangspoort waarlangs de cliënt naar de hulpverlening 'durft' te stappen en zich bloot durft te geven, omdat die weet dat alles wat de geheimhouder ziet, hoort of vermoedt, binnen diens discretionaire ruimte blijft.

We wijzen daarbij op het belang dat een geheimhoudingsplicht primeert op andere belangen, zoals strafrechtelijke waarheidsvinding, efficiënte informatiedoorstroming of communicatie met het netwerk van een cliënt. Logischerwijs beperkt het beroepsgeheim zich dus echter louter tot die vertrouwensfuncties waarvan de samenleving het belang van geheimhouding hoger acht dan andere maatschappelijke waarden zoals (maatschappelijke) veiligheid of de integriteit van personen.

Het beroepsgeheim beschermt namelijk altijd twee belangen: een **privaat** en een **algemeen belang**. Het privaat belang is een particulier of individueel belang, omdat het beroepsgeheim er bescherming biedt aan de cliënt en zijn persoonlijke levenssfeer. Zoals we in het eerste hoofdstuk bespraken, is privacy een mensenrecht en een persoonsgebonden recht. Het schenden van het beroepsgeheim druist in tegen de fundamentele waardigheid van een mens en zijn recht op privacy. Een cliënt die zich tot een hulpverlener wendt, is genoodzaakt die in vertrouwen te nemen.

Een hulpverlener neemt kennis van bepaalde vertrouwelijke informatie van de cliënt die essentieel is voor het hulpverleningsproces en komt daarmee automatisch in een machtspositie terecht. Tussen hulpverlener en -vrager bestaat er dus een **asymmetrische machtsverhouding** waarbij de hulpvrager zich onvermijdbaar zwak moet opstellen. Het toevertrouwen gebeurt niet uit vrije wil, maar noodgedwongen, om geholpen te kunnen worden. Zich in deze positie bewegen, zal een cliënt enkel aandurven als die er volledig op kan vertrouwen dat niets zal uitlekken van wat hij verborgen wil houden. Als de cliënt twijfelt aan de betrouwbaarheid van de hulpverlener, bestaat het risico dat hij informatie zal achterhouden en zo zijn eigen hulpverleningsproces bemoeilijkt of blokkeert. Beroepsgeheim is in die zin bovenal een bescherming



tegen mogelijk machtsmisbruik van de hulpverlener: het biedt de garantie dat de hulpverlener te vertrouwen is.

Het algemeen belang dat met de wet beoogd wordt, is het belang dat vertrouwelijkheid gewaarborgd blijft voor bepaalde beroepen om ze degelijk te kunnen uitoefenen. Het gaat om het beschermen van de wijze waarop die beroepen worden uitgeoefend en, meer algemeen, om een **kwaliteitsvolle hulp- en zorgverlening** in het belang van de volledige samenleving. Het strafbaar stellen van een schending heeft dan ook tot gevolg dat het in de wet omschreven gedrag (de geheimhoudingsplicht) als imperatief beschouwd moet worden en het persoonlijke belang overschreden wordt: de plicht geldt *erga omnes*, tegenover iedereen.

De scheiding tussen privaat en algemeen belang is op zich wat artificieel: beide zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het algemeen belang kan slechts bereikt worden indien het beroepsgeheim gewaarborgd blijft ten opzichte van iedere individuele cliënt. In die zin ligt de nadruk van het beroepsgeheim op het individuele belang van de cliënt, al mag de maatschappelijke dimensie niet veronachtzaamd worden: beroepsgeheim draagt bij aan het algemene vertrouwen in hulpverleners en bij uitbreiding de volledige zorg- en welzijnssector. Het is dan ook niet toevallig dat in het tuchtrecht bij verschillende disciplines eveneens veel aandacht wordt besteed aan het beroepsgeheim.

### 3.1 'ALLE (...) PERSONEN DIE KENNIS DRAGEN VAN GEHEIMEN DIE HUN ZIJN TOEVERTROUWD'

Als basisregel stelt het beroepsgeheim dat 'alle personen die uit hoofde van hun staat of beroep kennis dragen van geheimen', tot geheimhouding zijn verplicht. Nochtans is niet iedereen die omgaat met vertrouwelijke informatie geheimplichtig: een kapper verneemt wellicht ook veel vertrouwelijke informatie, maar valt daarom niet onder het beroepsgeheim.

Aangezien het beroepsgeheim een **strafrechtelijke bepaling** is, is het van belang steeds te weten wie onder het beroepsgeheim valt,

zodat men vooraf weet of men strafbaar is. Dat lijkt eenvoudig, maar is het niet. We zien een steeds complexere realiteit in de zorg- en welzijnssector, waar steeds meer personen steeds diversere functies uitoefenen, omdat wetgevers functies creëren of omdat functies ontstaan uit de praktijk. Daardoor is het niet langer altijd even duidelijk voor wie beroepsgeheim geldt, maar het blijft belangrijk om het antwoord op deze vraag te weten te komen. Temeer omdat in deze complexe realiteit samenwerking tussen hulpverleners en anderen, zoals justitie, steeds vanzelfsprekender wordt, maar de spelregels voor de verschillende 'geheimhouders' fundamenteel verschillend zijn. Het is niet zo dat informatie-uitwisseling onmogelijk is door het beroepsgeheim, maar er zijn wel strikte criteria wat met wie gedeeld mag worden.

Het verhelderende uitgangspunt is een uitspraak van het Hof van Cassatie (20 februari 1905), waarin gesteld wordt dat het beroepsgeheim van toepassing is op 'alle personen die bekleed zijn met een vertrouwensfunctie of -missie, op al wie door de wet, de traditie of de gewoonten aangewezen is als noodzakelijke bewaarder van de geheimen die hen zijn toevertrouwd'. Dat is een verwijzing naar wat men in het Frans de '*confidants nécessaires*' noemt, of nog anders: personen met een **noodzakelijke vertrouwensfunctie**.

#### Noodzakelijke vertrouwensfunctie

Het is hier van belang om te spreken over een 'vertrouwensfunctie' en niet over een 'vertrouwensrelatie'. Wat impliceert dat er een direct contact moet zijn met de cliënt of dat dit contact langdurig en stabiel moet zijn, om vertrouwen te kunnen 'winnen'.

In realiteit is dat nochtans niet altijd zo: ook als je een cliënt nooit persoonlijk hebt ontmoet (zie bijvoorbeeld bepaalde gespecialiseerde artsen en functies in de medische sector), geldt het beroepsgeheim evenzeer.

### 3.1.1 TOEVERTROUWDE GEHEIMEN

Een ‘toevertrouwd geheim’ interpreteren we het best zo breed mogelijk als ‘alle uit de vertrouwensfunctie vernomen informatie die van nature geheim is of toevertrouwd is met de bedoeling ze niet verder te verspreiden’. Onder het toepassingsgebied van het beroepsgeheim valt dus alles wat **uitdrukkelijk** of **stilzwijgend** aan de hulpverlener of zorgverstreker werd toevertrouwd door de betrokkene zelf, door derden, of alles wat door de professional zelf wordt vastgesteld, bijvoorbeeld tijdens een huisbezoek.

Geanonimiseerde informatie valt niet onder het beroepsgeheim indien uit deze informatie niet kan worden afgeleid wiens informatie het betreft: context is ook hier belangrijk. Kan diegene die de informatie verneemt, afleiden of vermoeden over welke cliënt het gaat? Als het antwoord op deze vraag positief is, dan is de informatie niet (goed) geanonimiseerd. Het vertrouwelijke en dus geheime karakter van de informatie blijft trouwens bestaan zolang de betrokkene daar belang bij heeft, dus eventueel zelfs na een overlijden.

Wat geheim is, wordt bepaald door de **houder van het geheim**. Omdat het een beslissing van de cliënt is, is het niet altijd eenvoudig om te weten wat wel en wat niet geheim moet blijven. Het is dus aan de sociaal-agogisch werker om te weten of iets al dan niet vertrouwelijk is. Vaak wijst dat zichzelf uit en zal een begeleider het probleemloos kunnen inschatten, maar een begeleider kan bij twijfel niet altijd bevragen wat geheim is. Het veiligste standpunt is om ervan uit te gaan dat alles wat wordt verteld binnen de begeleiding vertrouwelijk is en dus niet bestemd is voor derden, nog los van het feit of het gaat om trivialiteiten of beladen privégegevens. De begeleider zwijgt in alle omstandigheden over zijn cliënt en diens verhalen.

### 3.2 ‘..UIT HOOFDE VAN BEROEP’

Beroepsgeheim is voorbehouden voor vertrouwensfuncties waarvan het noodzakelijk vertrouwelijke karakter door de wet, de traditie of de gewoonte erkend wordt. De wet is dus de voornaamste bron bij het bepalen van die noodzakelijke vertrouwensfuncties, omdat de wetgever de wet op het beroepsgeheim heeft ingevoerd en daarom verantwoordelijk is voor de invulling ervan. De **erkenning als geheimhouder** is essentieel: een persoon bepaalt niet zelf of hij beroepsgeheim heeft. Iemand die zelf een nieuwe beroepstitel bedenkt en van zichzelf meent een noodzakelijke vertrouwensfunctie te vervullen, is daardoor niet aan artikel 458 Sw. gebonden.

Deze vereiste van een wettelijke basis heeft tot gevolg dat vertrouwensfuncties zonder wettelijke erkenning, zoals een casuscoördinator in een stedelijk daklozenproject of een jeugdwelzijnswerker, geen beroepsgeheim hebben, maar louter discretieplicht. Hetzelfde gaat op voor contractuele verbintenissen tot geheimhouding of een geheimhoudingsplicht in deontologische codes: op zich bieden die geen grond voor het beroepsgeheim, enkel voor een discretieplicht. Het valt nochtans te beargmenteren dat een jeugdwelzijnswerker die met kwetsbare jongeren werkt, ook moet kunnen werken vanuit een noodzakelijk vertrouwen. Aan de andere kant gebruiken we termen als ‘vertrouwensleerkracht’ in het onderwijs, maar leerkrachten vallen niet onder het beroepsgeheim en maken dus geen aanspraak op de noodzakelijke vertrouwensfunctie. We bespreken dat verder op het eind van dit deel.

Er zijn tal van bijzondere wetten waarbij de wetgever het beroepsgeheim expliciet verbindt aan een bepaald beroep. Soms blijkt ook uit een aantal wettelijke elementen dat de wetgever uitgaat van een beroepsgeheim – zonder het concreet te benoemen. Het beroepsgeheim van een persoon volgt daarbij niet uit het **diploma** dat een persoon toelaat om het beroep uit te oefenen, maar uit de **uitoefening** zelf – en ook niet meer dan de uitoefening. Het beroepsgeheim geldt bijvoorbeeld niet voor een sociaal-agogische professional die op zelfstandige basis een cursus mindfulness organiseert. Tot slot is het belangrijk nog te duiden dat ‘beroep’ in beroepsgeheim ook tot misverstanden kan leiden. Het beroepsgeheim staat open voor elke

vertrouwensfunctie en dus ook voor personen zonder professionele hoedanigheid, zoals vrijwilligers, stagiairs, studenten en andere personen.

In het wetsartikel zelf staan expliciet een aantal beroepen opgesomd. Voor 'geneesheren, heilkundigen, officieren van gezondheid, apothekers, vroedvrouwen' is het eenvoudig: ze staan letterlijk vermeld in het wetsartikel en moeten dus niet twifelen of het beroepsgeheim voor hen geldt. Al is dat ook relatief: zoals eerder gezegd dateert de wet op het beroepsgeheim uit 1867, toen bijvoorbeeld het begrip 'arts' veel eenduidiger was. Maar wat doen we met hedendaagse invullingen, zoals een adviserende of controlearts? Er mag in ieder geval niet zomaar van uitgegaan worden dat zij geneesheren zijn zoals bedoeld in artikel 458 Sw.

De voorbije decennia is deze lijst verder aangevuld, niet in het Strafwetboek zelf, maar in een bijzondere wetgeving die ernaar verwijst. De lijst van vertrouwensfuncties waarvan de wetgever het beroepsgeheim erkent, is lang en diffuus. Daarbij valt op dat de wetgever op verschillende manieren te werk gaat. Soms kent de wetgever het beroepsgeheim toe aan een beroep, dan weer aan een hele sector, of aan de uitvoering van een specifieke taak. Een voorbeeld van dit laatste geval is bijvoorbeeld een leerkracht die optreedt als wettelijk erkend vertrouwenspersoon in de uitvoering van het Decreet Integrale Jeugdhulp. In dat geval valt de leerkracht, normaal gezien alleen gebonden door een discretieplicht, ook onder het beroepsgeheim.

### Sectorale bepalingen en andere invullingen

Soms worden sectoren onder het toepassingsgebied van het beroepsgeheim geplaatst, waarbij in dat geval deze bepaling voor 'iedereen' geldt. Een dergelijke ruime omschrijving impliceert dat daarin ook personen vervat zijn die slechts occasioneel met vertrouwelijke informatie in aanraking komen, zoals ondersteunend of leidinggevend personeel. Een klushulp, een onthaalmedewerker of een secretariaatsmedewerker van een Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW) vallen daarom onder het beroepsgeheim, omdat het beroepsgeheim volgens de wetgever voor de hele sector van toepassing is. Dat is echter geen vrijgeleide om in de sector zomaar met iedereen informatie uit te wisselen (tenzij via een uitzondering op het beroepsgeheim).

We zien de koppeling van het beroepsgeheim aan een sector onder meer terugkomen in artikel 7 Decreet Integrale Jeugdhulp, artikel 7 Decreet Bijzondere Jeugdbijstand, artikel 9 Decreet Algemeen Welzijnswerk, artikel 9 Decreet Geestelijke Gezondheidszorg en artikel 77 Jeugdbeschermingswet.

In uitzonderlijke gevallen komt het beroepsgeheim voort uit traditie of gewoonte, wanneer een functie op geen enkele wijze wettelijke erkenning vindt. Concreet gaat het hier vooral over functies die een beroepsgeheimhouder ondersteunen, zoals onthaalmedewerkers, secretariaatsmedewerkers of IT'ers. Door het gebrek aan een wettelijke basis moeten we omzichtig omspringen om aan dergelijke functies beroepsgeheim toe te kennen. Maar algemeen wordt aangenomen dat wanneer een persoon actief is in een sector waar beroepsgeheim geldt en de interventie van deze persoon als noodzakelijk wordt bestempeld – of het in aanraking komen met vertrouwelijke

gegevens onvermijdelijk is – er beroepsgeheim geldt. We spreken in dat geval over een **afgeleid beroepsgeheim** dat ook geldt voor personen die niet uit hoofde van hun beroep geheimen toevertrouwd krijgen. Organisaties en voorzieningen doen er goed aan om dat expliciet te vermelden in het arbeidscontract.

### 3.2.1 DE MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE VAN BEROEPSGEHEIM

De wetgever bepaalt in algemene bewoordingen wie gebonden is door het beroepsgeheim, maar deze regel moet steeds geval per geval worden toegepast, waarbij het **oordeel van een rechter** doorslaggevend is. Beroepsgeheimexperten **Anne-Sophie Versweyvelt** en **Johan Put** argumenteren dat het geheel van wettelijk erkende functies met beroepsgeheim – noodzakelijke vertrouwensfuncties – getuigt van weinig visie en coherentie en stellen dat het erkennen van een functie ‘eerder op toeval [lijkt] te berusten’. Meer nog, soms wordt zelfs een eigen beroepsgeheim met een eigen strafbepaling en rechtvaardigingsgronden gecreëerd, parallel aan artikel 458 Sw., zoals het geval is bij het Decreet Integrale Jeugdhulp. Daardoor vallen sommige personen onder een decretaal en een federaal beroepsgeheim, waardoor de discussie ontstaat of ze cumulatief gelden of dat het ene beroepsgeheim primeert boven het andere.

Het belang van beroepsgeheim valt niet te onderschatten – het is een maatschappelijke erkenning – maar het mag geen prestigeattribuut worden. Of zoals **Annemie Van Looveren** van SAM vzw het formuleert: beroepsgeheim is een **fundament**, geen ornament. Het is daarom ook aan de wetgevende en rechterlijke macht om het beroepsgeheim voor te behouden aan beroepen met voldoende maatschappelijke relevantie. Zo niet bestaat het risico dat het wetsartikel aan betekenis inboet. Dat vraagt ook een afweging, want beroepsgeheim heeft een maatschappelijke kostprijs, namelijk een mogelijke belemmering van de rechtsgang.

Wanneer hulpverleners worden opgeroepen door een rechtbank, kunnen ze zich beroepen op hun zwijgrecht – tegenover politie

geldt bovendien een zwijgplicht – wat bewijsvoering en rechtsvinding bemoeilijkt. Een ander nadeel van de erkenning van een noodzakelijke vertrouwensfunctie is de beperking op informatiedoorstroming en mogelijkheden tot samenwerking, waardoor sommigen – ook hulpverleners zelf – het beroepsgeheim soms eerder een hinderpaal vinden. Laat dat echter geen reden zijn om beroepsgeheim zomaar aan de kant te schuiven. Bovendien maken wettelijke en functionele uitzonderingen op de zwijgplicht ([ZIE HOOFDSTUK 4 EN 5 VAN DIT DEEL](#)) die noodzakelijke informatiedoorstroom, zij het onder voorwaarden, mogelijk.

### 3.3 ‘UIT HOOFDE VAN STAAT’

Naast ‘uit hoofde van beroep’, vermeldt artikel 458 Sw. ook ‘uit hoofde van staat’. Staat verwijst daarbij naar een rechtstoestand die de rechten en handelingsbevoegdheid van een persoon regelt en kan op meerdere manieren geïnterpreteerd worden. Vooral staat in de betekenis van een **semiprofessionele staat** in georganiseerd verband is hier van belang, omdat daardoor vrijwilligers en stagiairs eveneens onder het beroepsgeheim vallen. ‘Staat’ kan ook verwijzen naar een politiek mandaat dat iemand uitoefent, maar daar gaan we verder niet op in. Het volstaat te zeggen dat geheimhouding voor politieke functionarissen door eigen, specifieke wetsartikelen wordt geregeld.

#### Beroepsgeheim voor vrijwilligers en stagiairs

Vrijwilligers en stagiairs hebben beroepsgeheim wanneer ze een hulpverlenende of verzorgende taak uitvoeren en op een structurele manier ingeschakeld worden in de hulpverlening of gezondheidszorg. Een hulpvrager kan in deze situatie immers niet het onderscheid maken tussen iemand die beroepshalve handelt en iemand die als vrijwilliger meewerkt. De hiervoor aangehaalde term ‘staat’ krijgt als dusdanig

zowel de betekenis van positie – men bekleedt dezelfde positie als een beroepskracht – als van functie – men heeft een functie waarin men vertrouwelijke informatie moet ontvangen.

Het is aan te raden om als organisatie met vrijwilligers en stagiairs een afsprakennota of contract op te stellen waarin de eisen met betrekking tot het beroepsgeheim gestipuleerd worden. Er zijn organisaties die ertegenop zien om een dergelijke tekst te laten ondertekenen, omdat die vrijwilligers zou afschrikken, maar dat verandert niets aan het feit dat vrijwilligers en stagiairs een geheimhoudingsplicht hebben.

Voor stagiairs geldt het beroepsgeheim ook tegenover leerkrachten die als supervisor of stagebegeleider optreden. Leerkrachten zelf hebben namelijk enkel een discretieplicht wat het noodzakelijk maakt om in verslaggeving steeds te anonimiseren om het beroepsgeheim niet te schenden.

Ook privépersonen kunnen onder het beroepsgeheim vallen. Een voorbeeld zijn pleegouders, omdat ze hulp verlenen in een georganiseerd verband; mantelzorgers waar dat niet het geval is, vallen om die reden dan weer niet onder het beroepsgeheim. Familieleden en naasten van de cliënt kunnen wel de positie van vertrouwensfiguur bekleden, maar dat legt hen geen beroepsgeheim op omdat hun hoedanigheid van vertrouwensfiguur niet voortvloeit uit een semiprofessionele hoedanigheid.

### Valt je partner onder het beroepsgeheim?

Staat kan ook betrekking hebben op de **burgerlijke staat**. Een veelgestelde vraag is of sociaal-agogische professionals vertrouwelijke informatie kunnen delen met hun partner en of die partner dan ook geheimhoudingsplicht heeft.

We zouden uit het begrip 'staat' kunnen afleiden dat de wettelijke partner van iemand die beroepsgeheim heeft, ook een geheimhoudingsplicht heeft. Artikel 213 BW stelt dat echtgenoten elkaar 'getrouwheid, hulp en bijstand' verschuldigd zijn. Dat is een dwingend recht en kan daarom in overeenstemming gebracht worden met de geheimhoudingsplicht.

Morele bijstand is vanzelfsprekend nodig bij schokkende gebeurtenissen tijdens de beroepsuitoefening en vasthouden aan een strikte toepassing van het beroepsgeheim zou volgens juristen een uitholling betekenen van artikel 213 BW. Deze interpretatie wordt niet door iedereen aanvaard, omdat aan de partners geen zwijgplicht kan worden opgelegd en omdat dit argument nooit in overweging werd genomen door de rechtspraak.

Een eenvoudige oplossing bestaat erin begrip te hebben voor de situatie dat personen die vertrouwelijke informatie ontvingen, daarover praten en kunnen praten met hun partner om redenen van steun, maar natuurlijk enkel als dat echt noodzakelijk is. Tegelijk kan men verwachten dat ook in een dergelijk geval zo veel mogelijk gegevens die kunnen leiden tot de identificatie van een cliënt, achterwege worden gelaten.

### 3.4 ‘...EN DEZE [GEHEIMEN] BEKENDMAKEN... WORDEN GESTRAFT...’

Wanneer er alsnog informatie wordt bekendgemaakt die onder het beroepsgeheim valt, spreken we over een schending. Een schending wordt pas vervolgd als eerst bewezen wordt dat de drager van het beroepsgeheim vertrouwelijke informatie (geheim) bekendgemaakt heeft aan derden en de bekendmaking van het geheim opzettelijk is.

**Bekendmaking** moet ruim geïnterpreteerd worden. De manier waarop de gegevens bekendgemaakt worden, maakt niet uit: dat kan mondeling zijn, telefonisch, via e-mail, schriftelijk tot zelfs het laten meelezen op een computerscherm of uitgeprint rapport. Om het beroepsgeheim te schenden, volstaat het bovendien dat het geheim aan slechts één persoon verklapt wordt. Ook een bevestiging van bepaalde informatie is een schending van het beroepsgeheim, omdat men het waarheidsgehalte van het gegeven daarmee verruimt. Als een sociaal-agogisch werker feiten bevestigt die al enigszins openbaar waren, wordt daar extra geloofwaardigheid aan gegeven. Ook als je vertrouwelijke informatie prijsgeeft via de sociale media, schend je het beroepsgeheim. Gegevens die onder het beroepsgeheim vallen, mogen aan niemand – geen enkele derde – meegedeeld worden, ook niet aan familie en naasten. Het beroepsgeheim geldt ook tegenover personen die zelf onder de wettelijke zwijgplicht vallen en zelfs de politie.

**Opzet** impliceert dat men niet strafbaar is als de bekendmaking het gevolg is van een vergissing, van nalatigheid of overmacht. De bekendmaking moet dus aantoonbaar intentioneel gebeuren, maar de achterliggende beweegredenen zijn irrelevant. Dat men niet de intentie heeft om te schaden of dat men de bekendmaking goed heeft bedoeld, kan geen rechtvaardiging zijn voor een bekendmaking. Een boekentas met dossiers die vergeten wordt op de trein, een telefoongesprek dat afgeluisterd wordt door iemand die in de wachtzaal zit, een dossier dat leesbaar op het computerscherm blijft openstaan tijdens de lunchpauze... zijn voorbeelden van onzorgvuldig of nalatig gedrag, waardoor vertrouwelijke informatie ten onrechte bij derden kon terechtkomen

maar waarbij het beroepsgeheim niet geschonden werd, omdat het niet opzettelijk gebeurde. Er kunnen wel schadevergoedingen geëist worden en tuchtsancties genomen worden vanwege onzorgvuldigheid en schending van de privacy.

We moeten een schending beschouwen als een **misdrijf** (ZIE 4.2.2), aangezien het hier een artikel uit het Strafwetboek betreft. Een veroordeling voor het schenden van het beroepsgeheim kan leiden tot de straffen vermeld in artikel 458 Sw. Naast strafrechtelijke sancties zijn er ook andere sancties mogelijk. Wanneer de schending van het beroepsgeheim schade heeft aangericht, kan de burgerlijke aansprakelijkheid (artikel 1382 BW) ter sprake gebracht worden. Men riskeert bijvoorbeeld een vordering tot schadevergoeding, zelfs als de schending niet bewust is gebeurd, maar door een onvoorzichtigheid of nalatigheid van de hulpverlener. Ongeacht de strafrechtelijke en burgerrechtelijke sancties, kan men ook een tuchtsanctie oplopen (berisping, schorsing of ontslag). Ten slotte moet er rekening mee worden gehouden dat informatie verkregen als gevolg van een schending van het beroepsgeheim onbruikbaar is als bewijs in een verdere rechtsgang: deze informatie wordt dan ontoelaatbaar bewijs.

De zwaarste ‘straf’ is echter dat een schending van de geheimhoudingsplicht sowieso een breuk – of minstens een deuk – betekent in de **vertrouwensrelatie** met de cliënt en een verdere samenwerking op de helling zet. Het kan er ook voor zorgen dat de geloofwaardigheid van een volledig team, zelfs een gehele sector, onder druk komt te staan.

### 3.5 EEN ABSOLUTE INTERPRETATIE VAN HET BEROEPSGEHEIM

Artikel 458 Sw. heeft een zwijgplicht als uitgangspunt: ‘Je moet zwijgen’. Een dergelijke absolute interpretatie is nodig voor het privaat en het algemeen belang van het beroepsgeheim. Het biedt noodzakelijk vertrouwen voor de cliënt en het is de erkenning van een beroep. Daarnaast is een absolute interpretatie van het beroepsgeheim van

belang omdat het de discretionaire ruimte voor een sociaal-agogisch werker mogelijk maakt en beschermt.

De zwijgplicht wordt nochtans vaak ter discussie gesteld. We zien bij gevallen die de media halen en een dramatische, soms tragische afloop kennen, dat meer dan eens gewezen wordt op het gebrek aan informatiedeling, terwijl ze in wezen slechts een extreem geval zijn van hoe het fout kan gaan in de hulpverlening. Er wordt dan de suggestie gewekt dat het delen van informatie de situatie had kunnen voorkomen. Het standpunt dat ingenomen wordt tegenover het beroepsgeheim wordt dan een alles-of-nietsverhaal, een zwart-wittegenstelling waaruit alle gradaties verdwijnen.

Al worden er weliswaar ook terechte bedenkingen gemaakt. Wat doe je in situaties waar de integriteit van een cliënt op het spel staat (of jouw integriteit)? Wanneer veiligheid, zowel individueel als maatschappelijk, op het spel staat? Waar je op de hoogte bent van een misdrijf? Kan, mag of moet je dan vertrouwelijke informatie bekendmaken aan politie en justitie? Moeten hulpverleners ook zwijgen tegenover elkaar? Maakt dat samenwerken onmogelijk?

Evoluties en gebeurtenissen rond maatschappelijke veiligheid en de vragen rond bescherming van fysieke, psychische en seksuele integriteit hebben in ieder geval in de loop der jaren een impact gehad op de wet op het beroepsgeheim. De wet is uitgebreid met mogelijkheden om toch te spreken, bijvoorbeeld in gevallen van kindermisbruik, met artikel 458bis Sw. (ZIE 4.2.2), naar aanleiding van het nationale trauma rond Marc Dutroux en de talloze gevallen van kindermisbruik in de katholieke kerk. Ook de confrontatie met terrorisme binnen en buiten onze grenzen gaf aanleiding tot vragen rond informatiedeling met betrekking tot radicalisering en terrorismedreiging en was een van de redenen voor een tweede uitbreiding van de wet met artikel 458ter Sw. (ZIE 4.2.3) en een voorstel van meldplicht (ZIE 4.3.2).

Voor sommigen is dat echter niet genoeg. Een fervent tegenstandster van het beroepsgeheim is N-VA-politica **Valerie Van Peel**: we zien bij haar een bijna niet-aflatende strijd om het beroepsgeheim af te schaffen. In een persoonlijk interview in *De Zondag* (25 oktober 2020) liet ze er geen twijfel over bestaan: het beroepsgeheim geldt niet bij gevallen van kindermishandeling en -misbruik; in die gevallen zou een

spreekplicht moeten gelden. Ze formuleert het zelf als volgt: 'Laat de politie proactief ingrijpen in gezinnen waar men weet heeft van geweld. Ga daar binnen'. Of ook: 'Verplicht hulpverleners om kindermisbruik te melden. Hef het beroepsgeheim op'. Het tegenargument dat cliënten hun hulpverlener dan niet meer in vertrouwen zullen nemen, is voor Van Peel geen voldoende reden om vast te houden aan een zwijgplicht. Ze stelt dat cliënten weten dat er in bepaalde gevallen toch gesproken kan worden en gesproken wordt; een spreekverplichting zal hen niet tegenhouden als ze willen spreken.

In een open brief aan Van Peel reageert sociaal werker **Joost Bonte** fel op haar standpunt. Voor hem ligt de oplossing voor mishandeling en geweld tegen kwetsbare groepen niet in een spreekplicht, wel in meer en betere hulpverlening. Het beroepsgeheim beschermt het noodzakelijke vertrouwen, de basis van goede hulpverlening. Hij blijft erbij dat, wanneer mensen weten dat wat ze tonen en vertellen tegen hen gebruikt kan worden, ze nooit het achterste van hun tong zullen laten zien. Want het moet duidelijk zijn: een 'spreekverplichting' heft het beroepsgeheim op, omdat het diametraal ingaat tegen een zwijgplicht.

Wat problematisch is aan het standpunt waarmee tegenstanders het beroepsgeheim bekampen, is dat het getuigt van een fundamenteel gebrek aan vertrouwen in hulpverleners. Het beroepsgeheim geeft hun een zwijgplicht, maar er is ook mogelijkheid tot spreken. Hulpverleners die nu niet spreken, kunnen dat later nog doen. Of ze dat doen, bepalen ze in hun discretionaire ruimte, waar ze verantwoordelijkheid nemen, steeds in samenspraak met de cliënt. Voor Bonte is het beroepsgeheim 'een kamer waar ik me samen met mijn "gast" in terugtrek, de deur sluit, hem bij zijn nekvel grijp en alle hoeken van de kamer laat zien, hem op zijn verantwoordelijken wijs, afspraken maak en dan samen naar buiten stap. Als hulpverlener ben ik luisteraar, vraagverhelderaar, trooster, aanjager, eerste (be)rechter, ondersteuner, aanbieder van oplossingen, spiegel, moralist en de drager van de last... Want ik zweer: het vallen onder het strafrechtelijk georganiseerde beroepsgeheim is geen lachertje'.

### Informatiedeling als uitgangspunt

Eind 2021 formuleerde de socialistische beweging Vooruit (voormalige socialistische partij sp.a) bij monde van voorzitter **Conner Rousseau** een voorstel tot decreet rond jeugdbescherming. Daarin wordt onder meer een hervorming van het beroepsgeheim voorgesteld, waar de kern is dat de heersende logica wordt omgedraaid. In plaats van de focus te leggen op wat hulpverleners, politiediensten, parket en justitieassistenten niet mogen zeggen, wordt vertrokken van wat ze wel met elkaar kunnen delen. Daarbij wordt verwezen naar het al bestaande gedeeld beroepsgeheim. We bespreken het gedeeld beroepsgeheim later als ‘functionele uitzondering’ op het beroepsgeheim, maar we willen benadrukken dat er een reden is waarom dat een ‘uitzondering’ is. Vertrekken van de uitzondering haalt de regel onderuit. Het voorstel van Vooruit vertrekt van het omgekeerde waar beroepsgeheim voor staat, waardoor een zwijgplicht niets meer betekent.

## 3.6 DISCRETIEPLICHT EN/OF BEROEPSGEHEIM?

Op het eerste gezicht lijken het beroepsgeheim en de discretieplicht op elkaar: beide houden in dat bepaalde informatie niet publiek wordt gemaakt. Het is echter belangrijk te zien dat beide concepten fundamenteel van elkaar verschillen. Wie enkel tot discretie is gebonden, kan niet dezelfde garanties op geheimhouding bieden als iemand met beroepsgeheim: bijvoorbeeld met betrekking tot justitie is er geen zwijgrecht. Bovendien geldt tegenover collega's geen zwijgplicht en tegenover leidinggevenden zelfs een spreekplicht. Dat vloeit logisch voort uit het doel van de discretieplicht: het beschermen van de opdracht, de dienst of de organisatie, in tegenstelling tot het beschermen van de vertrouwensrelatie tussen hulpverlener en cliënt bij het beroepsgeheim. De discretieplicht heeft met andere woorden alleen de bescherming van private belangen voor ogen en niet het algemeen belang of het vertrouwen in een beroepsgroep, wat bij het beroepsgeheim wel het geval is. Om die reden is de discretieplicht ook geen strafrechtelijk concept. Voor de volledigheid zetten we de belangrijkste verschillen nog even op een rijtje.



	Beroepsgeheim	Discretieplicht
Beschermde belangen	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: 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 te worden bekendgemaakt buiten de dienst of organisatie, ongeacht of deze informatie als 'geheim' moet worden beschouwd of algemeen bekend is.
Draagwijdte	Geldt tegenover iedereen.	Geldt niet tegenover leidinggevenden en collega's.
Medewerking aan bewijsvoering	Spreekrecht en zwijgrecht tegenover rechter. Geen aangifteplicht op basis van artikel 29-30 Sv.	Spreekplicht tegenover (onderzoeks)rechter. Aangifteplicht op basis van artikel 29-30 Sv.
Schending	Opzettelijk, dus 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.

(Bron: Versweyveldt en Put 2018)

### 3.6.1 DISCRETIEPLICHT EN/OF BEROEPSGEHEIM: VIER SCENARIO'S

#### SCENARIO 1: DISCRETIEPLICHT EN BEROEPSGEHEIM

Wie onderworpen is aan het beroepsgeheim, is in de meeste gevallen ook tot discretie verplicht. Elke persoon die een noodzakelijke vertrouwensfunctie uitoefent die maatschappelijk wordt erkend, en die als werknemer of ambtenaar tewerkgesteld is, valt immers onder het personele toepassingsgebied van beide rechtsfiguren.

Zo bijvoorbeeld de psycholoog werkzaam in een CLB, de arts die als werknemer tewerkgesteld is in een ziekenhuis, de maatschappelijk werker bij het OCMW...

De geheimplichtige moet zowel de spelregels van het beroepsgeheim als die van de discretieplicht in acht nemen. Voor de informatie die als 'geheim' moet worden beschouwd, geldt het beroepsgeheim ten volle. Het volgen van de regels van het beroepsgeheim staat boven mogelijke verplichtingen van de discretieplicht en eventuele schendingen die het volgen van het beroepsgeheim zou veroorzaken.

#### SCENARIO 2: BEROEPSGEHEIM, MAAR GEEN DISCRETIEPLICHT

Het kan zeer uitzonderlijk voorvallen dat er geen contractuele afspraken gemaakt worden rond de vertrouwelijkheid van informatie, bijvoorbeeld bij zelfstandig therapeuten of bij erkende mantelzorgers (verbonden aan een organisatie). Daar geldt het beroepsgeheim.