



Vlaanderen
is zorgzaam samenleven

WEGWIJZERS BEROEPSGEHEIM

1 BEROEPEN IN DE GRIJZE ZONE

Auteurs

Tim Opgenhaffen & 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

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 beroepsgeheim heeft.

INHOUD

1	SITUERING	2
2	WAT IS 'HET BEROEPSGEHEIM' OOK ALWEER?	3
3	ENKELE BASISNOTIES BIJ HET AFBAKENEN VAN HET TOEPASSINGSGEBIED	4
3.1	Een basisregel brengt kleur in de grijze zone	4
3.2	De rol van de rechter bij de afbakening van het toepassingsgebied	4
3.3	Niets is evident...	5
4	EEN STAPPENPLAN OM NA TE GAAN WIE BEROEPSGEHEIM HEEFT	6

1 SITUERING

Ben ik in de vertrouwensfunctie die ik uitoefen, gebonden aan de regels over het beroepsgeheim? In elke casus over beroepsgeheim is dit de eerste vraag om te stellen. Het is immers zinloos om na te gaan of een uitzondering op het beroepsgeheim informatiedeling toelaat, als de regels over het beroepsgeheim niet van toepassing zijn. Hoewel de vraag of iemand beroepsgeheim heeft evident lijkt, is het antwoord dat helemaal niet. Het aantal personen dat in de zorgsector actief is, neemt immers toe; nu eens creëert de wetgever een nieuwe functie – bijvoorbeeld de *schakelteams internering* – dan weer ontstaat een functie vanuit de praktijk – bijvoorbeeld een casuscoördinator of een buurtbemiddelaar. Hoewel deze functies met vertrouwelijke informatie omgaan, is het vaak niet in één oogopslag duidelijk of ze beroepsgeheim hebben.

In tijden waarin samenwerking tussen hulpverleners en communicatiekanalen met justitie vanzelfsprekender worden, is het van belang om te weten wie beroepsgeheim heeft (*zie hierover wegwijzers 3, 4 en 5*). Voor geheimhouders zijn de spelregels over informatiedeling immers fundamenteel verschillend. Ze hebben een geheimhoudingsplicht tegenover derden die slechts in specifieke gevallen kan of moet wijken. Wie buiten deze gevallen informatie bekendmaakt, is strafbaar. Hoewel ook wie een functie zonder beroepsgeheim uitoefent contractueel vertrouwelijkheid kan garanderen, zijn de garanties minder sterk. Zo geeft deze vertrouwelijkheid de beroepsbeoefenaar o.a. niet het recht om te zwijgen wanneer hij voor de rechter getuigt (*zie hierover wegwijzer 2*).

Daarom gaat deze werkmap na wie beroepsgeheim heeft. De basisregel hierbij is dat beroepsgeheim is voorbehouden voor personen die functies uitoefenen waarvan de maatschappij vindt dat de vertrouwelijkheid die noodzakelijk is voor het uitoefenen van de functie in de regel primeert op andere belangen. Dit gebeurt hetzij expliciet doordat een bevoegde wetgever het beroepsgeheim in de wet van toepassing verklaart, hetzij impliciet doordat de maatschappelijke erkenning van de noodzakelijke vertrouwensfunctie blijkt uit een geheel aan wettelijke elementen, hetzij doordat de maatschappelijke erkenning van de noodzakelijke vertrouwensfunctie blijkt uit de traditie of de gewoonte.

2 WAT IS 'HET BEROEPSGEHEIM' OOK ALWEER?

Het beroepsgeheim is slechts van toepassing op een beperkt aantal afgelijnde vertrouwensfuncties. Hiervan vindt de maatschappij dat de vertrouwelijkheid die noodzakelijk is voor het uitoefenen van de functie in de regel sterker doorweegt dan andere belangen, zoals de strafrechtelijke waarheidsvinding, efficiënte informatie-doorstroming binnen de hulpverlening of communicatie met het netwerk van de cliënt. De garantie van vertrouwelijkheid en een eventuele straf als stok achter de deur zijn de toegangspoort voor de cliënt die zich enkel bloot geeft als hij erop kan vertrouwen dat wat de geheimhouder ziet, hoort of vermoedt, binnenskamers blijft.

Artikel 458 Strafwetboek:

"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."

Vanuit deze optiek is 'geheim' een ruim begrip. Alle uit de vertrouwensfunctie vernomen informatie die van nature geheim is of toevertrouwd is met de bedoeling ze niet verder te verspreiden, valt onder het toepassingsgebied van het beroepsgeheim. Vaak speelt de context een rol. Zo is het feit dat een cliënt aanklopt bij een geheimplichtige in principe een geheim, maar is dit moeilijk vol te houden indien de politie na een verkeersongeval op de openbare weg navraagt wie het slachtoffer is en of hij gehospitaliseerd werd. Ook geanonimiseerde informatie is niet geheim, voor zover de identiteit van de persoon niet te achterhalen of te vermoeden is.

Wanneer een persoon aan het beroepsgeheim gebonden is en de informatie die hij heeft geheim is, is de bekendmaking ervan verboden. Ook 'bekendmaking' is hierbij een ruim begrip. Elke overdracht van informatie valt onder het toepassingsgebied van het beroepsgeheim. Dit betekent dat een geheimhouder het beroepsgeheim niet enkel schendt wanneer hij een dossier doorgeeft of over een cliënt vertelt, maar ook wanneer hij iemand bewust laat meelesen of meeluisteren. Omdat het beroepsgeheim vertrekt vanuit de verhouding van één cliënt (of een cliëntensysteem) en in beginsel één beroepsbeoefenaar, is elke bekendmaking door de geheimhouder buiten deze één op één verhouding verboden. Dit betekent dat een geheimhouder verplicht is om te zwijgen tegen collega's, administratieve medewerkers, hiërarchisch oversten, familieleden, etc. Het gaat bovendien niet op om te zeggen dat de bekendmaking een cliënt geen kwaad berokkent en daarom toegestaan is. Elke opzettelijke bekendmaking is strafbaar, ook wanneer de geheimhouder de cliënt hiermee wil helpen.

Dat het beroepsgeheim de toegangspoort tot een vertrouwensfunctie bewaakt, brengt met zich mee dat het niet enkel de individuele cliënt beschermt. Het beroepsgeheim bestaat ook in het belang van de samenleving als geheel. Bovendien hebben ook andere geheimhouders er belang bij dat hun collega's het beroepsgeheim respecteren. Het is dan ook niet toevallig dat het tuchtrecht hier veel aandacht aan besteedt.

Toch is het beroepsgeheim niet absoluut en moet of kan het belang dat de cliënt, de samenleving en de beroepsbeoefenaar heeft bij het geheimhouden van de informatie aan de kant geschoven worden wanneer een hoger belang zich aandient. Het recht erkent drie van dergelijke belangen: de waarheidsvinding, de veiligheid of integriteit van personen en de hulpverlening aan de cliënt. Deze belangen monden uit in een beperkt aantal spreekrechten en spreekplichten.

3 ENKELE BASISNOTIES BIJ HET AFBAKENEN VAN HET TOEPASSINGSGEBIED

3.1 EEN BASISREGEL BRENGT KLEUR IN DE GRIJZE ZONE

Hoewel artikel 458 van het Strafwetboek “alle personen die uit hoofde van hun staat of beroep kennis dragen van geheimen” tot geheimhouding verplicht, is niet iedereen die met vertrouwelijke informatie omgaat geheimplichtig. Volgens de rechtspraak van het Hof van Cassatie is het beroepsgeheim immers voorbehouden voor vertrouwensfuncties waarvan het noodzakelijk vertrouwelijke karakter door de wet, de traditie of de gewoonte erkend wordt.

De erkenning als geheimhouder is essentieel. Een persoon bepaalt niet zelf of hij beroepsgeheim heeft. Dat is de taak van de wet, de traditie of de gewoonte. De wet vormt hierbij de bron bij uitstek. De wetgever heeft het beroepsgeheim ingevoerd; hij is dus ook verantwoordelijk voor de invulling ervan. In tal van bijzondere wetten neemt de wetgever deze taak ter harte door er in op te nemen dat wie een bepaald beroep uitoefent, in een bepaalde sector werkt of een bepaalde taak uitvoert zich aan het beroepsgeheim dient te houden. Soms echter lijkt de wetgever dit te zijn vergeten, maar blijkt uit het geheel aan wettelijke elementen dat de wetgever ervan uitgaat dat een persoon aan het beroepsgeheim gehouden is. In uitzonderlijke gevallen kan ook de traditie of de gewoonte een gelijkaardige rol vervullen.



Op basis van het voorgaande kan volgende **basisregel** gehanteerd worden:

Het beroepsgeheim is voorbehouden voor personen die functies uitoefenen waarvan de maatschappij vindt dat de vertrouwelijkheid die noodzakelijk is voor het uitoefenen van de functie in de regel primeert op andere belangen. Dit gebeurt hetzij expliciet doordat een bevoegde wetgever het beroepsgeheim in de wet van toepassing verklaart, hetzij impliciet doordat de maatschappelijke erkenning van de noodzakelijke vertrouwensfunctie blijkt uit een geheel aan wettelijke elementen, hetzij doordat de maatschappelijke erkenning van de noodzakelijke vertrouwensfunctie blijkt uit de traditie of de gewoonte.

3.2 DE ROL VAN DE RECHTER BIJ DE AFBAKENING VAN HET TOEPASSINGSGEBIED

Of een persoon aan het beroepsgeheim gebonden is, wordt in algemene bewoordingen bepaald door de wetgever. Deze algemene bewoordingen moeten echter op het concrete geval toegepast worden. Hoewel het laatste woord hierbij aan de rechter toekomt, moet de betrokkene of hij die hem adviseert inschatten of *de specifieke persoon in de specifieke casus* beroepsgeheim heeft.

Het oordeel van de rechter in eerdere casussen is hierbij richtinggevend, maar niet absoluut. De hiernaast louter ter illustratie weergegeven voorbeelden van uitspraken, moeten dan ook in deze zin gelezen worden. Omdat de rechter oordeelt in specifieke gevallen, is het mogelijk dat gelijkaardige situaties in de toekomst tot een ander besluit leiden. Zo kunnen nieuwe wettelijke of maatschappelijke elementen leiden tot een evoluerend standpunt, of kunnen contextuele elementen tot een andere uitkomst leiden. Bovendien heeft de rechter zich niet over elk geval uitgesproken. Met name in de zorgsector zijn uitspraken over het toepassingsgebied van het beroepsgeheim uiterst zeldzaam.

	
Advocaat	“Technisch raadsman”
Arts	Administratie ziekenhuis
Directie ziekenhuis	Bankier
Ombudsdienst	Bedrijfsjurist
Priester	Effectenmakelaar
Psycholoog	Gezinsbegeleidster
Vertaler	Onthaal ziekenhuis
	Verzekeringsmaatschappij

3.3 NIETS IS EVIDENT...

In de praktijk, en soms ook in de wetenschappelijke literatuur, leven een aantal misverstanden over het toepassingsgebied van het beroepsgeheim. Twee voorbeelden daarvan:

1. Uit het woord *beroepsgeheim* wordt soms verkeerdelijk afgeleid dat artikel 458 van het Strafwetboek enkel van toepassing is op wie een beroep uitoefent. Dat is niet zo. Het beroepsgeheim staat open voor elke vertrouwensfunctie, ongeacht de hoedanigheid van de persoon. Ook vrijwilligers, stagiairs, studenten en andere personen zonder professionele hoedanigheid *kunnen* geheimhouder zijn.
2. De vereiste van een vertrouwensfunctie wordt soms gekoppeld aan het begrip vertrouwens*relatie*. Het begrip relatie leidt al snel tot de conclusie dat er direct contact met de cliënt moet zijn, dat het vertrouwen van de cliënt door persoonlijk contact gewonnen moet worden of dat de verhouding met de cliënt langdurig en standvastig moet zijn. Ook dat is niet zo. Persoonlijk of langdurig contact is geen noodzakelijke voorwaarde voor het beroepsgeheim. Zo kunnen ook personen die de cliënt nooit ontmoet heeft – bijvoorbeeld de arts die klinisch bioloog is – of personen waaraan de cliënt verplicht gegevens moet medelen maar waarmee hij geen band heeft – bijvoorbeeld een controlearts – beroepsgeheim hebben.



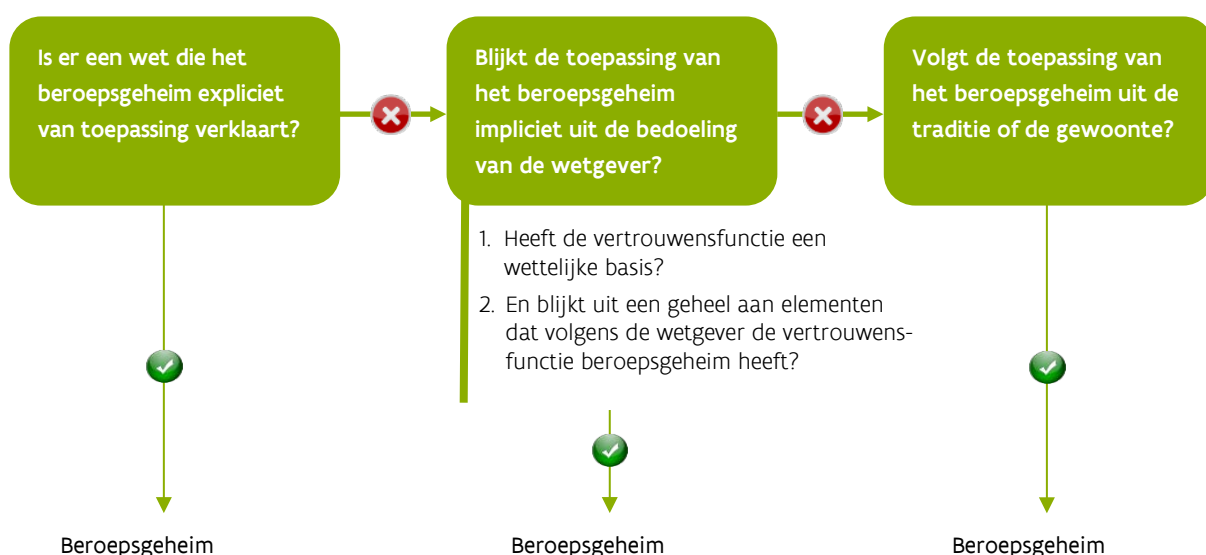
4 EEN STAPPENPLAN OM NA TE GAAN WIE BEROEPSGEHEIM HEEFT

Nagaan wie beroepsgeheim heeft is niet altijd even eenvoudig, zeker niet wanneer de wettekst zelf in alle talen zwijgt. In dat geval moet worden nagegaan of het belang van geheimhouding volgens de samenleving opweegt tegen andere belangen. Aan het beroepsgeheim is immers een maatschappelijke kost verbonden. Eenmaal een persoon beroepsgeheim heeft, zijn andere belangen, zoals de strafrechtelijke waarheidsvinding, efficiënte informatiedoorstroming binnen de hulpverlening of communicatie met het netwerk van de cliënt ondergeschikt.

Het beroepsgeheim beperkt zich bijgevolg tot die vertrouwensfuncties waarvan de samenleving de geheimhouding hoger acht dan deze andere waarden.

- ⚠ Het is niet aan de persoon die de functie uitoefent om te beslissen of zijn vertrouwensfunctie van maatschappelijk belang is. Deze taak is voorbehouden aan de wetgever, al kunnen de traditie en de gewoonte een ondersteunende rol krijgen. De vereiste van een wettelijke basis (die in omvang kan verschillen) heeft tot gevolg dat vertrouwensfuncties zonder wettelijke erkenning (bijvoorbeeld de casuscoördinator in een stedelijk daklozenproject) geen beroepsgeheim hebben.
- ⚠ Tot nu toe houden de rechtsleer en de rechtspraak consequent vol dat in vertrouwensfuncties waarin louter materiële belangen op het spel staan – zoals de financiële beroepen – de geheimhouding niet in het belang van de samenleving is, zodat ze geen beroepsgeheim hebben. Ook in andere gevallen – denk aan de kapper, de boezemvriend en de klusjesman – is het onmiddellijk duidelijk dat de samenleving weinig belang heeft bij de geheimhouding.

De afbakening van het beroepsgeheim rust dus niet bij de persoon zelf maar is in de eerste plaats de taak van de wetgever. Dit volgt ook uit de eerder geformuleerde basisregel. Deze basisregel kan als stappenplan gebruikt worden.



STAP 1 - Is er een wet die het beroepsgeheim expliciet van toepassing verklaart?

De maatschappelijke erkenning van de vertrouwensfunctie is het duidelijkst wanneer de wetgever het beroepsgeheim uitdrukkelijk van toepassing verklaart. Zo moeten artsen, apothekers en vroedvrouwen enkel naar de tekst van artikel 458 van het Strafwetboek te kijken om te weten dat ze beroepsgeheim hebben. De voorbije decennia is deze lijst verder aangevuld, niet in het Strafwetboek zelf, maar in bijzondere wetgeving die ernaar verwijst.

De lijst van vertrouwensfuncties waarvan de wetgever het beroepsgeheim erkent is lang en diffuus. Enkele relevante voorbeelden uit de zorgsector staan hieronder opgelijst. Hierbij 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 nog aan de uitvoering van een specifieke taak.

<ul style="list-style-type: none"> ✓ 112-centra ✓ Acupuncturist ✓ Afgevaardigde erkende niet-confessionele gemeenschap ✓ Apotheker ✓ Arts ✓ Bemiddelaar met erkende opdracht ✓ Centra Geestelijke Gezondheidszorg ✓ Centra voor Algemeen Welzijnswerk ✓ Centra voor Leerlingenbegeleiding ✓ Centra voor Teleonthaal ✓ Child Focus ✓ Chiropractor ✓ Controlearts werknemers ✓ Deskundige/lid kansspelcommissie ✓ Dienst behandeling schadevergoedingen FMO ✓ Dienst maatschappelijk onderzoek interlandelijke adoptie ✓ Disciplinaire raad orde van dierenartsen ✓ Erkende steunpunten adoptie ✓ Federale ombudsdiensten ✓ Federale ombudsman ✓ Heelkundige ✓ Homeopaat ✓ Kinderrechtencommissariaat ✓ Kinderrechtencommissaris ✓ Lid beheerscomité OCMW-ziekenhuis ✓ Lid beheerscomité of technisch comité fonds voor arbeidsongevallen ✓ Lid deskundigencomité dierenwelzijn 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lid disciplinaire raad psychologencommissie ✓ Lid OCMW-raad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Moreel consulent bij de krijgsmacht ✓ Officier van gezondheid ✓ Openbare Centra Maatschappelijk Welzijn ✓ Orde van artsen ✓ Osteopaat ✓ Preventieadviseur op het werk ✓ Secretariaatsmedewerker kansspelcommissie ✓ Vertrouwenspersoon op het werk ✓ Vroedvrouw ✓ Wie gegevens verwerkt voor Child Focus ✓ Wie kennis krijgt van sociale gegevens van persoonlijke aard in het kader van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid ✓ Wie meewerkt aan de toepassing van het Decreet Integrale Jeugdhulp ✓ Wie rechtshulp of juridische bijstand verleent in gevangnissen ✓ Wie toezicht houdt op de naleving van de voorwaarden wet voorlopige hechtenis ✓ Wie werkt met vertrouwelijke gegevens die door het Informatie- en Adviescentrum inzake de schadelijke sektarische organisaties worden ingezameld ✓ Wie zijn medewerking verleent aan de toepassing van de euthanasiewet ✓ Wie zijn medewerking verleent aan de toepassing van de wet houdende oprichting van een commissie voor de evaluatie van de wet van 3 april 1990 betreffende de zwangerschapsafbreking ✓ Zorg- en bijstandsverleners
--	---

Beroepen met beroepsgeheim

Ten eerste benoemt de wetgever personen die bepaalde beroepen uitoefenen als geheimhouder. Het beroepsgeheim van een persoon volgt hierbij niet uit het diploma dat een persoon toelaat om het beroep uit te oefenen, maar uit de uitoefening zelf. Een acupuncturist heeft slechts beroepsgeheim wanneer hij handelt als acupuncturist. Geeft deze persoon daarnaast ook sessies mindfulness, dan valt dit buiten zijn beroepsgeheim als acupuncturist. Het beroepsgeheim gaat dus niet verder dan wat de wetgever als onderdeel van het beroep beschouwt. Hierbij moet ook de geschiedenis van de wet in het achterhoofd gehouden worden. Wanneer de wetgever in 1867 de schending van het beroepsgeheim van artsen strafbaar stelde, bestonden er nog geen adviserende en controlerende artsen. Er mag dan ook niet zomaar vanuit gegaan worden dat zij geneesheren zijn in de zin van artikel 458 van het Strafwetboek.

Sectoren met beroepsgeheim

Ten tweede worden hele sectoren onder het toepassingsgebied van het beroepsgeheim gebracht. De wet spreekt in dat geval van “alle personeelsleden”, “alle medewerkers” of nog ruimer “iedereen” die in de sector actief is. Deze ruime omschrijving omvat ook personen die occasioneel met vertrouwelijke informatie in aanraking komen, zoals ondersteunend of leidinggevend personeel. Zo heeft een onthaalmedewerker of een klusjesman van het OCMW beroepsgeheim omdat de wetgever de geheimhouding op de hele sector van toepassing verklaart.

Sectorbepalingen moeten letterlijk gelezen worden. Wanneer de wet spreekt over een personeelslid, mag dit niet worden verruimd tot vrijwilligers en stagiairs. Voor deze personen moet er worden nagegaan of ze via één van de andere stappen onder het toepassingsgebied van het beroepsgeheim vallen.

- ⚠ Dat het beroepsgeheim voor de hele sector geldt, is geen vrijgeleide om binnen de sector informatie uit te wisselen buiten de uitzonderingen van het beroepsgeheim om. Het brede toepassingsgebied is immers enkel bedoeld om de geheimhouding te garanderen wanneer een medewerker met vertrouwelijke informatie in contact komt.

Specifieke taken met beroepsgeheim

Tot slot erkent de wetgever het beroepsgeheim van personen wanneer ze in specifieke gevallen met bepaalde informatie in aanraking komen. Zo heeft een leerkracht, die over algemeen geen beroepsgeheim heeft, wel beroepsgeheim wanneer hij als wettelijk erkende vertrouwenspersoon meewerkt aan de uitvoering van het Decreet Integrale Jeugdhulp. Het beroepsgeheim blijft in dat geval beperkt tot de door de wet afgebakende omvang. De vaak brede formulering van dergelijke bepalingen leidt ertoe dat personen die niet professioneel actief zijn, maar wel erkend worden als personen die dergelijke functies uitvoeren, in de uitoefening van die functies, beroepsgeheim hebben.

- ⚠ Een bepaling die een vertrouwensfunctie onder het toepassingsgebied van het beroepsgeheim brengt, moet van wetgevende aard zijn. Een door een beroepsgroep of sector opgestelde deontologie die niet door de wetgever bekrachtigd is, kan het strafrechtelijke beroepsgeheim niet van toepassing verklaren. Ook een loutere overeenkomst tot geheimhouding brengt een persoon niet onder het toepassingsgebied van artikel 458 van het Strafwetboek. Hetzelfde geldt voor koninklijke besluiten of uitvoeringsbesluiten. De scheiding der machten verzet er zich immers tegen dat de uitvoerende macht het toepassingsgebied van de strafwet verder uitbreidt, tenzij de wetgevende macht deze bevoegdheid uitdrukkelijk gedelegeerd heeft. Nochtans zijn er tal van koninklijke besluiten die een vertrouwensfunctie onder het toepassingsgebied van artikel 458 van het Strafwetboek (Sw.) brengen, terwijl ze hiertoe onbevoegd zijn. Voor deze gevallen moet via de tweede stap worden nagegaan of de toepassing van het beroepsgeheim tot de bedoeling behoort van de wetgever die wel bevoegd is.

- ⚠ Niet steeds blijkt even duidelijk uit de tekst of de wetgever het beroepsgeheim van toepassing wilde verklaren. Zo spreekt de wetgever soms in vage bewoordingen over een 'plicht tot geheimhouding' zonder naar 'het beroepsgeheim' of artikel 458 Sw. te verwijzen. In dat geval moet – onder andere via de parlementaire werkzaamheden – worden nagegaan of de wetgever hiermee het beroepsgeheim bedoelt. Ook wanneer de wetgever stelt dat de 'straffen van artikel 458 Sw.' van toepassing zijn, mag niet worden aangenomen dat een persoon onder het toepassingsgebied van artikel 458 Sw. valt.

STAP 2 - Blijkt de toepassing van het beroepsgeheim impliciet uit de bedoeling van de wetgever?

Vaak is de positiebepaling echter moeilijker; de meeste wetteksten gaan immers niet of niet duidelijk in op het beroepsgeheim van een beroep, sector of taak, ook al zou men dat verwachten. Dit sluit niet uit dat de wetgever toch de bedoeling gehad heeft om een vertrouwensfunctie op te richten of te erkennen en aan deze functie het beroepsgeheim te koppelen omdat het vertrouwen noodzakelijk is. In dat geval moet de toepassing van artikel 458 van het Strafwetboek blijken uit een geheel aan elementen die de bedoeling van de wetgever blootleggen.

Bij het maken van deze beoordeling moeten twee stappen gezet worden.

1. Heeft de vertrouwensfunctie een wettelijke basis?

Ten eerste moet nagegaan worden of er een wettelijke basis is die de vertrouwensfunctie instelt of erkent. Het beroepsgeheim vloeit immers steeds voort uit de wil van de wetgever, niet uit de wil van de praktijk. Het is dan ook nodig om na te gaan of een vertrouwensfunctie die in de praktijk bestaat, in meerdere of mindere mate ingevoerd is of erkend wordt door de wetgever.

Waar ga ik op zoek?

⇒ In wetten, decreten, ordonnanties

Wat zoek ik?

⇒ Een wettelijke basis voor het beroep, de functie binnen een sector of de

Net als in de eerste stap kan het hierbij gaan om de wettelijke erkenning van een specifiek beroep (bv. het advocatenberoep), van een sector (bv. de medische sector) of van een specifieke taak (bv. het sociaal tolken). Ook een combinatie is mogelijk. Wanneer een gehele sector erkend wordt, is het belangrijk ook na te gaan of de medewerking van een persoon in de sector wettelijk erkend wordt. Zo wordt bijvoorbeeld de

medische sector wel erkend, maar is dat niet het geval voor de positie van IT'ers of secretariaatspersoneel binnen deze sector.

De omvang van de wettelijke erkenning is vaak sterk verschillend. Bepaalde vertrouwensfuncties – zoals de advocaat – hebben een duidelijke wettelijke basis met een omschreven profiel, vereiste beroepskwalificaties, een beroepsorde en een deontologische code. Andere vertrouwensfuncties zijn minder gereguleerd. Zo beperkt de erkenning van de schakelteams internering zich tot enkele korte wettelijke passages. Dergelijke smallere wettelijke basis sluit de maatschappelijke erkenning niet uit; een minimale erkenning van de vertrouwensfunctie volstaat.

2. Blijkt uit een geheel aan elementen dat volgens de wetgever de vertrouwensfunctie beroepsgeheim heeft?

Het wettelijk erkend zijn van een beroep, sector of taak leidt niet automatisch tot het hebben van beroepsgeheim. Het maatschappelijke belang van de vertrouwelijkheid moet immers sterker doorwegen dan de maatschappelijke kost ervan. Ook hier is het in beginsel de wetgever die expliciet of impliciet bepaalde belangen afweegt. Ten tweede moet dan ook worden nagegaan of de wetgever met deze erkenning de bedoeling had om de vertrouwensfunctie onder het toepassingsgebied van het beroepsgeheim te brengen.

De parlementaire werkzaamheden zijn hierbij een belangrijke bron. Indien uit de intentie van de wetgever immers blijkt dat hij vertrouwelijkheid essentieel acht voor de uitoefening van de functie, dan is de toepassing van artikel 458 Sw. hiervan het logische gevolg. Zo blijkt uit het geheel aan parlementaire werkzaamheden – aangevuld met de traditie en de gewoonte – dat de wetgever het belang van de vertrouwelijkheid in de pastorale taak van de erkende erediensten maatschappelijk erkent.

Waar ga ik op zoek naar elementen?

- ⇒ In wetten, decreten, ordonnanties
- ⇒ In de parlementaire voorbereiding
- ⇒ In uitvoeringsbesluiten
- ⇒ Aanvullend: in het ruimere overheidsbeleid
- ⇒ Aanvullend: in de wijze waarop de functie in de praktijk functioneert/ingezet wordt

Wat zoek ik?

- ⇒ Of de omgang met en geheimhouding van vertrouwelijke informatie essentieel geacht wordt voor de functie

Hetzelfde is het geval indien de door de wetgever erkende of ingestelde functie logischerwijze niet kan worden uitgeoefend zonder beroepsgeheim. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de sociaal tolk voor zover de wetgever hem erkent als brugfunctie tussen een beroepsgeheimhouder en zijn anderstalige cliënt.

Ook omringende factoren uit de traditie of de gewoonte kunnen de bedoeling van de wetgever ondersteunen.

Bij het maken van dit oordeel wordt een geheel aan elementen in rekening gebracht, wat een interpretatie van het wettelijke kader impliceert. In geval van twijfel kan de rechtspraak een leidraad zijn. Die stelde reeds meermaals dat effectenmakelaars, boekhouders en bankiers geen beroepsgeheim hebben. Daardoor wordt aangenomen dat – tenzij uit de wil van de wetgever het tegendeel blijkt – een louter materieel belang niet tot beroepsgeheim kan leiden.

STAP 3 - Volgt de toepassing van het beroepsgeheim uit de traditie of de gewoonte?

Soms erkent of regelt de wet de tussenkomst van een persoon in een vertrouwensfunctie niet. Voor vele beroepen, sectoren of taken is er geen wettelijke basis. Dit is uiteraard geen probleem, al kunnen deze functies in principe geen beroepsgeheim hebben. Het beroepsgeheim heeft immers in meerdere of mindere mate een wettelijke basis nodig. Indien een gemeente bijvoorbeeld op eigen initiatief en zonder wettelijke basis een functie ontwikkelt waaraan ze geheimhouding verbindt, dan is deze geheimhoudingsplicht geen beroepsgeheim (zie *hierover wegwijzer* 2).

Niettemin kan er in uitzonderlijke gevallen een beroep gedaan worden op de traditie of de gewoonte om het beroepsgeheim in een bepaalde functie te erkennen, ook al is er geen wettelijke basis die deze functie met een opdracht belast. Dit is het geval wanneer een persoon actief is in een sector waarin het maatschappelijke belang van het

Welke vragen stel ik me?

- ⇒ Werk ik samen met personen met beroepsgeheim?
- ⇒ Is mijn omgang met geheimen absoluut noodzakelijk (onvermijdbaar)?
- ⇒ Wordt dit algemeen aanvaard?

beroepsgeheim wettelijk erkend is, en zijn tussenkomst in deze sector noodzakelijk, maar niet wettelijk erkend is. Zo kan men vandaag bijvoorbeeld niet om de gecentraliseerde facturatedienst van een ziekenhuis heen. Personen binnen deze facturatedienst zijn dan ook geheimplichtig voor zover het absoluut onvermijdelijk is dat ze met geheimen in aanraking komen. De wettelijke basis voor hun beroepsgeheim volgt hierbij niet uit de wettelijke erkenning van hun functie, maar uit de door de traditie of gewoonte erkende tussenkomst in een sector waarin de wetgever de vertrouwelijkheid als noodzakelijk erkent.

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/2018/3241/278

Uitgave

Oktober 2018

Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

Koning Albert II-laan 35 bus 30

1030 Brussel

info@wvg.vlaanderen.be

www.departementwvg.be



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



Vlaanderen
is zorgzaam samenleven

WEGWIJZERS BEROEPSGEHEIM

3 SAMENWERKING IN DE HULPVERLENING

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

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.

INHOUD

1	SITUERING	2
2	KRACHTLIJNEN VAN HET BEROEPSGEHEIM	3
3	SAMENWERKINGSVORMEN ONTLEED	4
4	UITZONDERINGEN OP HET BEROEPSGEHEIM DIE SAMENWERKING MOGELIJK MAKEN	7
5	AANDACHTSPUNTEN	12

2 KRACHTLIJNEN VAN HET BEROEPSGEHEIM

Wie gebonden is door het beroepsgeheim en vertrouwelijke gegevens aan derden bekendmaakt, schendt zijn beroepsgeheim. Elke bekendmaking van een geheim aan een andere persoon dan de cliënt zelf is in beginsel verboden. Dit betekent dat een overleg met een collega, een bespreking met een leidinggevende, een gesprek met naasten van de cliënt... eigenlijk een schending van het beroepsgeheim uitmaakt. Indien het beroepsgeheim absoluut zou zijn, zou geen enkele vorm van samenwerking in de hulpverlening mogelijk zijn. Dat is echter niet het geval. Er bestaan uitzonderingen op het beroepsgeheim, die het mogelijk maken informatie bekend te maken. De voorwaarden daarvoor verschillen wel, bijvoorbeeld naargelang de doelstelling en aard van de samenwerking, de personen aan wie informatie wordt gegeven, de soort informatie, de mate van betrokkenheid van de cliënten, enz.

Artikel 458 Strafwetboek:

“Geneesheren, heekundigen, 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.”

De grote verscheidenheid aan samenwerkingsvormen en diversiteit aan deelnemers, maken dat op de vraag of samenwerking en informatie-uitwisseling binnen de hulpverlening mogelijk is, geen eenvoudig ja- of nee-antwoord kan worden gegeven. Om de grenzen van samenwerking(sverbanden) in de hulpverlening te kunnen exploreren, is het, voorafgaand aan de vraag of een uitzondering op het beroepsgeheim toelaat dat bepaalde gegevens worden bekendgemaakt, belangrijk om uit te klaren wie deelneemt aan de samenwerking en welke informatie wordt uitgewisseld.

1. In de eerste plaats is het van belang om te weten wie gebonden is door het beroepsgeheim (zie *hierover wegwijzer* ①). Wie niet gebonden is door het beroepsgeheim, moet zich immers niet de vraag stellen of een uitzondering op het beroepsgeheim informatie-uitwisseling mogelijk maakt. Daarbij is het niet enkel essentieel te weten of je zelf gebonden bent door het beroepsgeheim, het is eveneens van belang te weten of ook je gesprekspartner dat is. De spelregels omtrent informatie-uitwisseling zijn verschillend naargelang zowel 'zender' als 'ontvanger' gehouden zijn tot het beroepsgeheim als wanneer de zender wel, maar ontvanger niet gebonden is door het beroepsgeheim.
2. Een tweede belangrijke vraag is binnen welke context de informatiedeling plaatsvindt, meer concreet of je gesprekspartner met een gelijkaardige finaliteit (van hulpverlening) optreedt, dan wel een andere rol te vervullen heeft (bv. een controlerende of justitiële taak).
3. Het is ook noodzakelijk uit te klaren welke informatie wordt bekendgemaakt. Niet alle informatie is een 'geheim' dat beschermd is door artikel 458 van het Strafwetboek. De notie 'geheim' is echter erg ruim. Alle informatie die vernomen werd uit de vertrouwensfunctie en die van nature geheim is of werd toevertrouwd met de bedoeling niet te worden verspreid, kan worden beschouwd als 'geheim'. Is er geen sprake van een geheim, bijvoorbeeld anonieme informatie, dan speelt het beroepsgeheim niet, en hoeft niet nagegaan te worden of er een uitzondering op het beroepsgeheim geldt.

3 SAMENWERKINGSVORMEN ONTLEED

Samenwerking en informatie-uitwisseling binnen een hulpverleningscontext kan erg diverse vormen aannemen. In deze wegwijzer focussen we ons enkel op de structurele vormen van informatie-uitwisseling waaraan alle betrokkenen deelnemen met een hulpverlenende finaliteit. Centraal staan daarbij de mogelijke samenwerkingsvormen en -verbanden tussen hulpverleners. Samenwerking met het cliëntsysteem wordt enkel besproken in de mate dat het directe netwerk en de omgeving van de cliënt (noodzakelijk) deel uitmaken van de hulpverlening. Aangezien de samenwerking tussen hulpverleners en justitiële en/of politionele actoren geen zuiver hulpverlenende finaliteit heeft, wordt deze vorm van informatie-uitwisseling niet besproken (zie hierover *wegwijzers 4 en 5*). Om dezelfde reden wordt in deze wegwijzer evenmin de samenwerking met controle instanties besproken.

Concreet gaan we voor drie samenwerkingsvormen na of informatie-uitwisseling mogelijk is in het licht van het beroepsgeheim en met welke aandachtspunten moet worden rekening gehouden.

Komen aan bod:

- ⇒ samenwerking tussen hulpverleners over de grenzen van organisaties en teams heen, met bijzondere focus op de hulpverleningsnetwerken en -trajecten,
- ⇒ samenwerking tussen hulpverleners binnen de grenzen van het eigen team,
- ⇒ samenwerking tussen hulpverleners rond een specifieke casus met betrokkenheid van de/het cliënt(systeem), met bijzondere focus op het cliëntoverleg.

3.1 SAMENWERKING TUSSEN HULPVERLENERS OVER DE GRENZEN VAN ORGANISATIES EN TEAMS HEEN: ZORGNETWERKEN EN -TRAJECTEN

In een heel aantal domeinen binnen de welzijns- en gezondheidszorg wordt er samengewerkt in zorgnetwerken en -trajecten. De samenwerking is veelal gebaseerd op overleg en afspraken rond toeleiding, doorverwijzing, opname, begeleiding en gegevensuitwisseling. Er kan sprake zijn van officiële zorgnetwerken, waarbij de samenwerking geformaliseerd is en een structureel karakter heeft. Veelal wordt (ook) op casusniveau samengewerkt, zonder dat er sprake is van een officieel zorgnetwerk. De concrete modaliteiten van een dergelijke samenwerking en de personen die erbij worden betrokken, zijn casusafhankelijk. Zo kan er worden samengewerkt tussen hulpverleners of hulpverleningsteams van verschillende voorzieningen die gezamenlijk betrokken zijn bij de hulpverlening aan een cliënt, kunnen professionele en niet-professionele hulpverleners overleggen en samenwerken... Om tot een afstemming van de taken van de diverse betrokkenen te komen, kan ook aan iemand een coördinerende rol worden toevertrouwd. Te denken valt aan een casemanager, een trajectbegeleider, een casuscoördinator...

Ter illustratie kunnen de intersectorale zorgnetwerken in de integrale jeugdhulp en de hulpverlening in zorgcircuits in de geestelijke gezondheidszorg worden aangehaald:

- > Intersectorale zorgnetwerken in de integrale jeugdhulp: specifiek voor minderjarigen met een meervoudige en complexe problematiek die geen toegang krijgen tot het reguliere aanbod, werd in een aanvullend geïndividualiseerd hulpaanbod voorzien door de invoering van het intersectorale zorgnetwerk. Verschillende actoren uit onder meer de bijzondere jeugdzorg, de gehandicaptenzorg, de geestelijke gezondheidszorg... werken samen om de begeleiding van jongeren met een complexe zorgvraag te garanderen. Er zijn drie zorgnetwerken opgericht: één voor de regio Antwerpen, één voor de regio's Brussel-Limburg-Vlaams-Brabant en één voor de regio's Oost- en West-Vlaanderen.

- > Zorgcircuits in de geestelijke gezondheidszorg:
 een zorgcircuit is het geheel van zorgprogramma's en andere zorgvoorzieningen die bepaalde patiënten kunnen doorlopen. Via netwerken tussen de voorzieningen worden zorgcircuits gerealiseerd, zodat zorg, ondersteuning en begeleiding beter kunnen worden afgestemd op de concrete behoefte van een welbepaalde doelgroep. De diverse onderdelen van het zorgcircuit worden op elkaar afgestemd in een intensief samenwerkend netwerk. Deze netwerken zijn veelal samengesteld uit zorgaanbieders die in een bepaalde regio rond een welbepaalde problematiek (bv. psychozorg, de zorg omtrent ouderen met een psychische problematiek...) expertise hebben opgebouwd.

3.2 SAMENWERKING TUSSEN HULPVERLENERS BINNEN DE GRENZEN VAN EEN ORGANISATIE: TEAMVERBAND

Hulpverlening gebeurt in een heel aantal diensten en organisaties in de zorgsector in teamverband. Om tot een goed inzicht in een bepaalde problematiek te komen en een gemeenschappelijke visie over de aanpak daarvan te ontwikkelen, is het vaak noodzakelijk dat informatie tussen de teamleden kan worden gedeeld.

Een team is een samenwerkingsverband tussen hulpverleners die een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor de hulpverlening aan een cliënt en die een gezamenlijke opdracht vervullen. Door een probleemoplossende samenwerking streven alle teamleden naar een gemeenschappelijke, geïntegreerde visie. Om te kunnen spreken van een 'team' is het onvoldoende dat de verschillende hulpverleners tussentijds samenkomen om elkaars bevindingen af te toetsen en eventueel de uitvoering van de behandeling coördineren. Wanneer de verschillende hulpverleners een eigen diagnosestelling verrichten en een eigen behandeling opstarten en uitvoeren, is er geen sprake van een samenwerking in teamverband. Samenwerking in teamverband houdt in dat een gezamenlijke opdracht wordt vervuld, en dat de teamleden zich ook naar de cliënt toe profileren als deel uitmakend van een team. Een team is een duidelijk herkenbare en afgebakende entiteit. Het moet voor derden, en dan vooral voor de cliënt, duidelijk zijn wie wel en wie niet behoort tot het team. Functionele samenwerking in zorgnetwerken of zorgcircuits is normaal gesproken onvoldoende om van 'een team' te spreken.

Verschillende vormen van samenwerking zijn denkbaar. Er kan sprake zijn van een unidisciplinaire samenwerking, waarbij alle teamleden tot dezelfde discipline of beroepsgroep behoren en dezelfde opdrachten uitvoeren. Binnen een team kunnen ook verschillende disciplines vertegenwoordigd zijn. Het kan gaan om:

- > een multidisciplinaire samenwerking, waarbij elke discipline of beroepsgroep een eigen, afgeijnde taak vervult,
- > een interdisciplinaire samenwerking, waarbij elke discipline of beroepsgroep naast de eigen taken, ook gemeenschappelijke opdrachten vervult die op elk lid van het team rusten,
- > een transdisciplinaire samenwerking, waarbij alle teamleden uit verschillende disciplines en beroepsgroepen gemeenschappelijke taken vervullen.

Samenwerking in teamverband kan ontstaan op grond van een wettelijke regeling of van een feitelijke beslissing tot samenwerken. In tal van welzijnsvoorzieningen wordt in teamverband samengewerkt, zonder dat deze samenwerking formeel is geregeld. Daarbij valt onder meer te denken aan de (medische) zorgteams, leefgroepsteams in residentiële voorzieningen, samenwerking op afdelingsniveau in een grotere voorziening of ziekenhuis, enz.

In een aantal gevallen wordt een team (impliciet of expliciet) wettelijk erkend. Zonder exhaustief te zijn, kunnen onder meer de Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg, de Centra voor Leerlingenbegeleiding en de diverse teams in de integrale jeugdhulp (indicatiestelling, jeugdhulpregie, gemandateerde voorzieningen, consultants van de sociale dienst voor gerechtelijke jeugdhulpverlening) worden aangehaald.

Binnen een team kunnen erg diverse actoren betrokken zijn. Het kan bijvoorbeeld gaan om medisch en paramedisch personeel, welzijnswerkers (al dan niet gebonden door het beroepsgeheim) en hulpverleners met een mandaat. Ook leidinggevend en ondersteunend personeel kunnen deel uitmaken van een samenwerking in teamverband.

3.3 SAMENWERKING TUSSEN HULPVERLENERS ROND EEN SPECIFIEKE CASUS MET BETROKKENHEID VAN CLIËNT(SYSTEEM): CLIËNTOVERLEG

Wanneer verschillende hulpverleners betrokken zijn bij de hulpverlening aan een bepaalde cliënt, kan afstemming tussen de verschillende actoren noodzakelijk zijn. Door informatie uit te wisselen, concrete afspraken te maken, een hulpverleningsplan op te stellen... kan hulpverlening op een gecoördineerde en gestructureerde manier worden geboden. Cliëntoverleg is een vorm van casusoverleg, waarbij verschillende hulpverleners uit verschillende voorzieningen of organisaties de hulpverlening aan een cliënt coördineren en op elkaar afstemmen. Anders dan een hulpverlenersoverleg, waarbij een casusoverleg wordt georganiseerd zonder aanwezigheid van de cliënt, veronderstelt een cliëntoverleg de maximale betrokkenheid van de cliënt. Deze 'maximale betrokkenheid' uit zich in vele gevallen door de aanwezigheid van de cliënt op het overleg. Op die manier tracht het cliëntoverleg bij te dragen tot de participatie van de cliënt aan zijn hulpverlening.

De concrete samenstelling van de overlegtafel is casusafhankelijk. Minimaal betrokken bij het cliëntoverleg zijn de cliënt, de betrokken hulpverleners en een coördinator die het overleg organiseert. Ook ondersteunende personen, zoals familieleden of vrienden en/of een vertrouwenspersoon kunnen aanwezig zijn. De cliënt wordt immers niet als een geïsoleerde persoon beschouwd, maar maakt deel uit van een groter geheel: een gezin, familie, vrienden, buurt... Om adequate hulp te kunnen bieden, moet niet enkel naar de cliënt, maar ook naar diens directe netwerk en omgeving worden gekeken. Het cliëntsysteem vervult een belangrijke rol in de hulpverlening.

De cliënt en diens sociale netwerk kunnen ook zelf op zoek gaan naar oplossingen voor een welbepaalde problematiek en daarvoor een beroep doen op de expertise van hulpverleners. De laatste decennia vervult het zelfbeschikkingsrecht van de cliënt een prominentere rol in de hulpverlening en is een tendens waarneembaar naar een meer vraaggestuurde zorg. De cliënt moet zo veel mogelijk de regie behouden over zijn eigen bestaan en daarvoor ook verantwoordelijkheden opnemen, gebruik makend van zijn eigen netwerk. In dat kader kunnen onder meer netwerkgroepen en de 'Eigen Kracht Conferenties' worden aangehaald, waarbij een beroep wordt gedaan op het probleemoplossend vermogen van de cliënt en diens netwerk. Hoewel het uitgangspunt van dergelijke conferenties het eigen netwerk van de cliënt betreft, kunnen ook hulpverleners hierbij worden betrokken.

Voor cliëntoverleg in de integrale jeugdhulp is een expliciete wettelijke regeling uitgewerkt (artikel 30 Decreet Integrale Jeugdhulp), maar ook in andere sectoren is cliëntoverleg een gangbare praktijk.

Alle betrokkenen moeten ook optreden met *eenzelfde hulpverlenende finaliteit*. Een te strikte toepassing van dit criterium lijkt niet wenselijk. Zo mag de voorwaarde niet zijn dat alle betrokkenen tot dezelfde beroepsgroep of discipline behoren. Beoefenaars van verschillende beroepen kunnen informatie delen, als dat in het belang van de hulpverlening aan de cliënt gebeurt. Van eenzelfde finaliteit is er echter geen sprake wanneer een hulpverlener optreedt in het kader van een wettelijk mandaat en daarbij een rapportageverplichting heeft.

⚠ Op grond van het gedeeld beroepsgeheim kan geen informatie worden uitgewisseld tussen enerzijds een hulpverlener die in het kader van vrijwillige hulp optreedt en anderzijds een hulpverlener die in het kader van een wettelijke opdracht verplicht is om over bepaalde aspecten te rapporteren aan een opdrachtgever. Zo kan geen informatie worden uitgewisseld tussen een behandelend arts en een arts belast met een controleopdracht, althans niet onder een gedeeld beroepsgeheim. Evenmin kan een hulpverlener uit de vrijwillige jeugdhulpverlening informatie uitwisselen met een hulpverlener die in het kader van een gerechtelijke jeugdhulpverlening belast is met de uitvoering van een gerechtelijke jeugdhulpmaatregel, een sociale dienst voor gerechtelijke jeugdhulpverlening, het parket of een jeugdrechter. Informatie-uitwisseling kan eventueel wel worden verantwoord op grond van de instemming van de cliënt, indien de voorwaarden daartoe zijn vervuld (*zie verder, 4.3 Uitzonderingen op het beroepsgeheim die samenwerking mogelijk maken - Instemming van de cliënt*).

⚠ Informatie-uitwisseling op grond van het gedeeld beroepsgeheim is wel mogelijk tussen hulpverleners die allen betrokken zijn bij gemandateerde hulpverlening. Zo kan informatie worden gedeeld tussen hulpverleners die een gerechtelijke jeugdhulpmaatregel uitvoeren en kunnen zij afstemmen met de sociale dienst voor gerechtelijke jeugdhulpverlening.

4.1.2 Inhoudelijk criterium

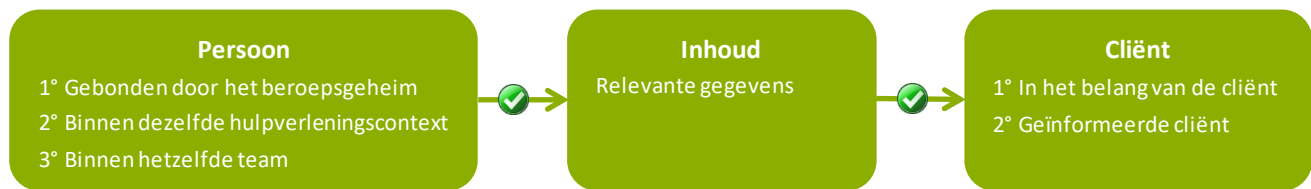
Het delen van informatie moet noodzakelijk zijn in het licht van de hulpverlening aan de cliënt. Het belang van de cliënt staat voorop. Daarbij moet de vraag worden gesteld of de informatie noodzakelijk en pertinent is voor de ondersteuning, begeleiding of behandeling van de cliënt. Wanneer informatie 'eventueel nuttig' zou kunnen zijn, is aan deze voorwaarde niet voldaan.

⚠ Dit criterium staat bekend als 'need to know', niet louter 'nice to know'. Het doorgeven van mogelijk nuttige informatie of het vertellen van anekdotes, laat staan geruchten, is nooit 'noodzakelijk'.

4.1.3 Cliëntgericht criterium

De informatie-uitwisseling moet gebeuren in het belang van de cliënt. Verder moet de cliënt op de hoogte zijn van de informatie-uitwisseling en hiermee, minstens impliciet, instemmen. Informatie kan slechts worden gedeeld indien de cliënt kennis heeft van het feit dat er bepaalde informatie met bepaalde hulpverleners wordt gedeeld. Het is belangrijk dat de cliënt op de hoogte is van de werkwijze die wordt gehanteerd door een organisatie of voorziening, welke personen (potentieel) betrokken zijn bij overlegmomenten, welke informatie wordt gedeeld... Het is bovendien wenselijk om de cliënt, in de mate van het mogelijke, te betrekken bij de informatie-uitwisseling. De cliënt moet de mogelijkheid hebben zich tegen deze gegevensuitwisseling te verzetten of kunnen aangeven dat bepaalde info niet mag worden gedeeld met bepaalde personen.

4.2 GEZAMENLIJK BEROEPSGEHEIM



Binnen een team wordt veelal een beroep gedaan op het gezamenlijk beroepsgeheim, waardoor alle voor de hulpverlening relevante informatie over de cliënt vrij kan circuleren. Binnen eenzelfde hulpverleningsteam geldt een gezamenlijke geheimhoudingsplicht, maar ten aanzien van elke persoon die niet tot het team behoort, geldt het beroepsgeheim onverkort. Hoewel het gezamenlijk beroepsgeheim door de rechtsleer is ontwikkeld, heeft deze figuur ook een wettelijke weerklank gekregen, met name in het Decreet Integrale Jeugdhulp (art. 73). Binnen de verschillende teams in de integrale jeugdhulp (indicatiestelling, jeugdhulpregie, gemandateerde voorzieningen en sociale dienst) geldt de mogelijkheid tot het delen van informatie op grond van het gezamenlijk beroepsgeheim.

⚠ In dit verband moet worden benadrukt dat het gezamenlijk beroepsgeheim geen algemeen aanvaarde rechtsfiguur is. Gelet op het feit dat het gezamenlijk beroepsgeheim, behalve in het kader van de integrale jeugdhulp, niet door alle auteurs wordt erkend, er geen (gekende) rechtspraak voorhanden is die toepassing maakt van deze rechtsfiguur en met de bekendmaking van vertrouwelijke gegevens - zelfs in teamverband - steeds voorzichtig moet worden omgegaan, wordt best enige terughoudendheid aan de dag gelegd voor de bekendmaking van niet-noodzakelijke gegevens.

Voor het gezamenlijk beroepsgeheim gelden dezelfde toepassingsvoorwaarden als deze van het gedeeld beroepsgeheim, alleen is de 'noodzakelijkheidsvoorwaarde' versoepeld tot een 'relevantievoorwaarde'. Deze versoepeling is geen vrijgeleide om alle informatie uit te wisselen binnen een team. Het moet duidelijk zijn dat ook hier alleen relevante informatie binnen het team kan worden gedeeld, en dus niet alles. Dit betekent dat 'need to know' wordt versoepeld tot 'good to know', maar niet tot 'nice to know'.

4.3 INSTEMMING VAN DE CLIËNT



Indien de voorwaarden van het gedeeld of gezamenlijk beroepsgeheim niet zijn vervuld, bijvoorbeeld omdat niet alle betrokkenen gebonden zijn door het beroepsgeheim, rijst de vraag of de instemming van de cliënt een grondslag vormt om vertrouwelijke gegevens bekend te maken. De instemming van de cliënt vormt een onzekere grondslag voor het doorbreken van het beroepsgeheim: de rechtsleer is daarover erg verdeeld. Sommigen aanvaarden wel dat de instemming van de cliënt een betekenisvolle rol vervult, zij het onder strikte voorwaarden.

Voorafgaand- De instemming van de cliënt moet de informatie-uitwisseling voorafgaan. Een instemming achteraf kan niet volstaan om een schending van het beroepsgeheim te rechtvaardigen.

Vrij- De cliënt moet zijn instemming in alle vrijheid kunnen geven. Hij moet daarover los van elke dwang kunnen beslissen. Bovendien moet hij zijn akkoord kunnen intrekken of wijzigen. De vraag of een cliënt 'vrij' is in zijn beslissing, is niet altijd makkelijk te beantwoorden, in het bijzonder wanneer een cliënt niet (geheel) vrijwillig meewerkt aan de hulpverlening.

Specifiek- De cliënt moet specifiek aangeven welke informatie ten aanzien van welke bestemming bekendgemaakt mag worden en welke informatie geheim moet blijven. Dat betekent ook dat men niet kan instemmen met 'alle mogelijke' toekomstige informatieoverdrachten: de cliënt moet weten welke informatie naar wie kan doorstromen.

Uitdrukkelijk- De cliënt moet duidelijk, expliciet en nadrukkelijk instemmen met de bekendmaking van welbepaalde gegevens. Het louter stilzwijgen van de cliënt mag niet worden geïnterpreteerd als een instemming. Een schriftelijke instemming is niet echt noodzakelijk, al is het wenselijk dat er een spoor van dit akkoord terug te vinden is in het hulpverleningsdossier.

Geïnformeerd- De cliënt moet voldoende geïnformeerd zijn over de draagwijdte en de gevolgen van zijn (weigering tot) instemming. De hulpverlener moet de cliënt voldoende begeleiden, zodat deze goed kan inschatten waarvoor hij zijn akkoord geeft. De cliënt moet dan ook voldoende tijd en mogelijkheden krijgen om een weloverwogen beslissing te nemen.

Volgehouden- Indien de cliënt zijn instemming intrekt, moet de hulpverlener dat respecteren.

Oordeel hulpverlener - De geldige instemming van de cliënt met de bekendmaking van bepaalde confidentiële gegevens is een noodzakelijke, maar op zich onvoldoende voorwaarde om informatie uit te wisselen. De finale beoordeling ligt bij de hulpverlener, die moet inschatten of het delen van bepaalde gegevens in dit concreet geval het belang van de cliënt dient. Als de hulpverlener meent dat de bekendmaking van informatie strijdig is met het belang van de cliënt, dan mag hij zich niet gedwongen voelen zijn beroepsgeheim te doorbreken. De belangrijkste criteria zijn het belang van de cliënt én de impact van de informatie-uitwisseling op de vertrouwensrelatie tussen hulpverlener en cliënt.

Wie geeft instemming? – In principe moet de cliënt zelf instemmen met de bekendmaking van vertrouwelijke gegevens. Anderen kunnen dit recht niet in zijn plaats uitoefenen: ouders, partner, kinderen... van de cliënt kunnen normaal gezien een hulpverlener niet verzoeken om bepaalde informatie bekend te maken. Wanneer een cliënt echter wils- of handelingsonbekwaam is, bijvoorbeeld door zijn jonge leeftijd, ziekte of handicap, levert dit principe praktische problemen op. Omdat de cliënt de gevolgen van een mogelijke instemming niet kan inschatten, zou een geldige instemming immers niet kunnen worden verkregen. Om hieraan tegemoet te komen, wordt aanvaard dat een wettelijke vertegenwoordiger in deze gevallen de rechten van de cliënt kan uitoefenen.

⚠ Minderjarige cliënt – Is een minderjarige cliënt voldoende matuur om de betekenis en de gevolgen in te schatten van het feit dat de hulpverlener bepaalde informatie zal bekendmaken, dan kan hij zelf geldig instemmen. Is een minderjarige cliënt niet in staat om tot een beoordeling van zijn belangen te komen, dan kunnen de ouders (of voogd) als wettelijke vertegenwoordigers van het kind hun instemming verlenen. De hulpverlener moet telkens voldoende oog hebben voor de positie van zowel de ouder(s) als de minderjarige.

⚠ Meerderjarige onbekwame cliënt – Is een meerderjarige cliënt niet in staat om tot een beoordeling van zijn belangen te komen, dan kan de wettelijke vertegenwoordiger in zijn plaats instemmen met de bekendmaking van vertrouwelijke gegevens. Als wettelijke vertegenwoordiger komen in de eerste plaats de bewindvoerder en de door de cliënt gekozen vertegenwoordiger in aanmerking. Is er geen bewindvoerder aangeduid of heeft de cliënt geen vertegenwoordiger gekozen, dan kan de samenwonende partner, het meerderjarige kind, de ouder of de meerderjarige broer of zus de rol van vertegenwoordiger uitoefenen. Indien geen vertegenwoordiger kan worden gevonden of indien er geen overeenstemming bestaat tussen de verschillende (mogelijke) vertegenwoordigers, dan kan de hulpverlener de belangen van de patiënt zelf behartigen. De wilsonbekwame cliënt moet in elk geval zo veel mogelijk betrokken worden bij de beslissing, rekening houdend met zijn begripsvermogen.

4.4 INFORMATIE-UITWISSELING TER BESCHERMING VAN DE INTEGRITEIT VAN DE CLIËNT



In bepaalde gevallen kan een gegevensuitwisseling noodzakelijk zijn om de integriteit en de veiligheid van een cliënt te beschermen. Wanneer de voorwaarden van het gedeeld of gezamenlijk beroepsgeheim niet zijn vervuld en/of wanneer de toestemming van de cliënt niet kan worden verkregen, kan in acute situaties een beroep worden gedaan op de figuur van de noodtoestand. De noodtoestand is een rechtvaardigingsgrond die informatiedeling 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 (artikel 422bis Sw.). Ook artikel 458bis Sw. biedt een grondslag om binnen de hulpverlening op zoek te gaan naar oplossingen en dus andere hulpverleners in te schakelen wanneer er een ernstig en dreigend gevaar is voor de integriteit van minderjarigen of kwetsbare personen (zie voor de toepassingsvoorwaarden *wegwijzer* 4). Vertrouwelijke gegevens kunnen dus worden uitgewisseld indien dit noodzakelijk is om de integriteit van de cliënt te beschermen. De noodtoestand biedt echter een beperkte mogelijkheid om informatie te delen: enkel de informatiedeling die noodzakelijk is om de uitzonderlijke gevaarssituatie onmiddellijk te doen wijken, kan worden gerechtvaardigd op grond van deze rechtsfiguur. Een structurele samenwerking gedurende een langere periode kan niet worden gesteund op de noodtoestand. Om die reden wordt hierop verder niet ingegaan.

5 AANDACHTSPUNTEN

5.1 SAMENWERKING TUSSEN HULPVERLENERS OVER DE GRENZEN VAN ORGANISATIES EN TEAMS HEEN: ZORGNETWERKEN EN -TRAJECTEN

5.1.1 Gedeeld beroepsgeheim

Samenwerking tussen hulpverleners in zorgnetwerken en -trajecten kan in beginsel worden verantwoord door de figuur van het gedeeld beroepsgeheim. Zijn de drie criteria van het gedeeld beroepsgeheim vervuld, dan kan noodzakelijke informatie tussen de betrokkenen worden uitgewisseld.

Bijzondere situaties kunnen zich echter voordoen, waardoor de toepasbaarheid van het gedeeld beroepsgeheim vragen kan oproepen.

(1) Betrokkenen - Het is niet steeds eenvoudig om uit te maken of alle betrokkenen gebonden zijn door het beroepsgeheim. In het bijzonder relevant in deze context is de positie van informele hulpverleners, zoals vrijwilligers en mantelzorgers, en de coördinator of casemanager die wordt aangeduid om tot een afstemming van opdrachten van de betrokken hulpverleners te komen.

- ⚠ De **mantelzorger** biedt op een niet-professionele basis hulp. Veelal wordt de hulp verleend met betrekking tot activiteiten van het dagelijks leven. De mantelzorger kan een familielid van de zorgbehoevende zijn, maar het kan ook iemand buiten de familie zijn. Wel moet er sprake zijn van een zgn. 'initieel socio-affectieve band', d.w.z. dat de mantelzorger een vertrouwensrelatie of een nauwe, affectieve of geografische relatie heeft met de zorgbehoevende. Dat de mantelzorger een noodzakelijke vertrouwensfunctie vervult, is duidelijk. Minder duidelijk is de vraag of deze vertrouwensfunctie maatschappelijk wordt erkend, wat een voorwaarde is opdat het beroepsgeheim toepasselijk zou zijn. Door de wet van 12 mei 2014 wordt aan de mantelzorger de mogelijkheid geboden om erkenning aan te vragen bij zijn of haar ziekenfonds. Voor de erkende mantelzorgers die verzorgende taken op zich nemen, kan worden gesteld dat zij onderworpen zijn aan het beroepsgeheim. Voor de niet-erkende mantelzorgers lijkt de aanvaarding van een beroepsgeheim niet evident. Bovendien is het vaak moeilijk uit te maken of een persoon optreedt als mantelzorger, of iets verneemt als familielid, vriend...
- ⚠ Indien een **vrijwilliger** optreedt als noodzakelijke vertrouwensfiguur, kan op hem een geheimhoudingsplicht rusten indien deze functie maatschappelijk wordt erkend. De noodzakelijke vertrouwensfunctie kan voortvloeien uit de zorg- of hulpverlenende taken die de vrijwilliger uitvoert. Voor de cliënt is het veelal niet duidelijk of de taken worden uitgevoerd door een professionele hulpverlener, dan wel door een vrijwilliger. Indien een vrijwilliger in een georganiseerd (hulpverlenings)verband werkt, kan worden gesteld dat hij onderworpen is aan het beroepsgeheim. De concrete organisatievorm is echter van geen belang: het kan 'ingebouwd' vrijwilligerswerk betreffen, d.w.z. vrijwilligerswerk dat zich afspeelt binnen een organisatie, maar ook als het gaat om 'autonoom' vrijwilligerswerk, kan op de vrijwilliger een geheimhoudingsplicht rusten. Indien echter op niet-georganiseerde wijze vrijwilligerswerk wordt verricht, kan het beroepsgeheim niet van toepassing zijn.
- ⚠ Wanneer diverse actoren betrokken zijn bij de hulpverlening aan een cliënt, kan een coördinator worden aangesteld die een afstemming van de verschillende partners moet faciliteren. Deze **coördinator of casemanager** kan diverse posities aannemen. De coördinerende functie kan in de eerste plaats worden opgenomen door een hulpverlener die deel uitmaakt van het hulpverleningssysteem en betrokken is bij de hulpverlening aan de cliënt. Dit kan de hulpverlener zijn die het nauwst betrokken is bij de hulpverlening, maar dat is niet noodzakelijk zo. Daarnaast kan de coördinerende functie worden vervuld door een hulpverlener die niet betrokken is bij de hulpverlening aan de cliënt, maar louter coördinerende taken op zich neemt. Tenslotte is het mogelijk dat de functie wordt opgenomen door een externe persoon, die geen deel uitmaakt van het hulpverleningssysteem. Deze coördinator kan als onafhankelijke

5.2 SAMENWERKING TUSSEN HULPVERLENERS BINNEN DE GRENZEN VAN EEN ORGANISATIE: TEAMVERBAND

5.2.1 Gezamenlijk beroepsgeheim

Samenwerking in teamverband kan in principe worden gesteund op de theorie van het gezamenlijk beroepsgeheim. Zijn de drie criteria van het gezamenlijk beroepsgeheim vervuld, dan kan alle relevante informatie tussen de teamleden worden uitgewisseld.

(1) **Betrokkenen** - Sommige personen die deel uitmaken van een team nemen een bijzonder positie in. Daarbij valt te denken aan het ondersteunend personeel, de leidinggevend en de stagiairs.

⚠ **Ondersteunend personeel**, bv. een secretariaatsmedewerker, kan onderworpen zijn aan het beroepsgeheim. Dat kan in de eerste plaats omdat een specifieke sectorale bepaling ondersteunend personeel een beroepsgeheim toekent, wanneer zij in contact komen met vertrouwelijke informatie. Ook indien dit niet voortvloeit uit een wettelijke regeling, wordt meestal aanvaard dat ondersteunend personeel onderworpen kan zijn aan het beroepsgeheim. Daarvoor is vereist dat de tussenkomst van het ondersteunend personeel noodzakelijk is in het licht van de hulpverlening aan de cliënt. Zo kan bijvoorbeeld het bijhouden van een cliëntendossier en de verwerking van bepaalde gegevens noodzakelijk zijn voor de hulpverlening aan de cliënt.

⚠ **Leidinggevend en** kunnen gebonden zijn door het beroepsgeheim. In vele gevallen vervullen leidinggevend en zelf een hulpverlenende functie en maken zij, als hulpverlener, deel uit van het team. Bovendien kan sectorale regelgeving het beroepsgeheim van toepassing verklaren op alle personeelsleden, waaronder ook leidinggevend en ressorteren. Komen zij in contact met vertrouwelijke informatie, dan moeten zij vertrouwelijkheid garanderen. Indien een leidinggevende niet zelf als hulpverlener betrokken is bij de hulpverlening aan een cliënt, noch op grond van sectorale regelgeving onderworpen is aan het beroepsgeheim, dan kan hij gehouden zijn het beroepsgeheim te respecteren indien zijn tussenkomst noodzakelijk is voor de hulpverlening aan de cliënt.

⚠ Ook **stagiairs** kunnen deel uitmaken van een team. In bepaalde gevallen is het beroepsgeheim op hen van toepassing. Dit is met name het geval indien zij optreden als noodzakelijke vertrouwensfiguur en zij dezelfde of gelijkaardige hulpverlenende taken vervullen als een professionele hulpverlener. Een stagiair kan eenzelfde positie innemen in het hulpverleningsproces, zodat het voor de cliënt niet duidelijk is of de taken worden uitgevoerd door een professionele hulpverlener (die gebonden is door het beroepsgeheim) of door een stagiair.

(2) **Gedeeld dossier** - Binnen een team wordt veelal gewerkt met een (al dan niet elektronisch) gedeeld cliëntendossier. Op die manier wordt alle informatie centraal beheerd en kan informatie circuleren tussen de betrokken hulpverleners.

⚠ Een 'gedeeld' cliëntdossier binnen een team is mogelijk, maar dat mag alleen toegankelijk zijn voor wie bij de hulpverlening betrokken is én de cliënt moet kunnen aangeven dat hij wil dat bepaalde informatie alleen wordt gedeeld met hulpverlener X, met wie hij rechtstreekse contacten heeft. Als er wordt gewerkt met elektronische dossiers, betekent dit 1° dat een login-systeem moet bepalen wie toegang heeft tot welke informatie en dat controles hierop mogelijk zijn; 2° dat het mogelijk moet zijn dat bepaalde informatie enkel voor de 'rechtstreekse' hulpverlener toegankelijk is.

5.2.2 Instemming van de cliënt

Is aan een van de voorwaarden van het gezamenlijk beroepsgeheim niet voldaan, dan kan de instemming van de cliënt een samenwerking rechtvaardigen.

5.3 SAMENWERKING TUSSEN HULPVERLENERS ROND EEN SPECIFIEKE CASUS MET BETROKKENHEID VAN CLIËNT(SYSTEEM): CLIËNTOVERLEG

5.3.1 Gedeeld beroepsgeheim

De vraag of het gedeeld beroepsgeheim een grondslag kan bieden voor een cliëntoverleg, is afhankelijk van de sector waarin het overleg wordt georganiseerd en de samenstelling van de overlegtafel.

(1) **Sectorbepalingen** - In sommige sectoren wordt het beroepsgeheim uitgebreid tot 'alle personeelsleden', 'alle medewerkers' of 'iedereen die zijn medewerking verleent aan de hulpverlening'. Wordt een cliëntoverleg georganiseerd in een sector waar het beroepsgeheim van toepassing is op alle personen die hun medewerking verlenen aan de hulpverlening, dan geldt de geheimhoudingsplicht op alle deelnemers aan het cliëntoverleg.

⚠ Zo zijn alle deelnemers aan een cliëntoverleg dat wordt georganiseerd in het kader van de integrale jeugdhulp, onderworpen aan het beroepsgeheim. Ook ouders, opvoedingsverantwoordelijken... die deelnemen aan het overleg, zijn tot geheimhouding verplicht.

(2) **Deelnemers cliëntoverleg** - Om te weten of een beroep kan worden gedaan op de theorie van het gedeeld beroepsgeheim, is het noodzakelijk uit te klaren wie deelneemt aan het overleg.

⚠ Dat de **cliënt** aanwezig is op het overleg, verhindert niet dat informatie kan worden uitgewisseld. Het beroepsgeheim kan immers niet tegen de cliënt worden ingeroepen. In dit verband is het belangrijk om uit te klaren wie als cliënt moet worden beschouwd. De hulpverlening kan gericht zijn tot het hele cliëntsysteem. Dit kan het geval zijn bij contextuele of gezinsgerichte hulpverlening. Is de hulpverlening gericht op het hele gezin, bijvoorbeeld relatietherapie of gezinsbegeleiding, dan kunnen de diverse leden van het cliëntsysteem werkelijk als cliënt worden beschouwd. Tegen hen kan het beroepsgeheim niet worden ingeroepen, en hoeft er niet verder naar uitzonderingen op het beroepsgeheim te worden gezocht.

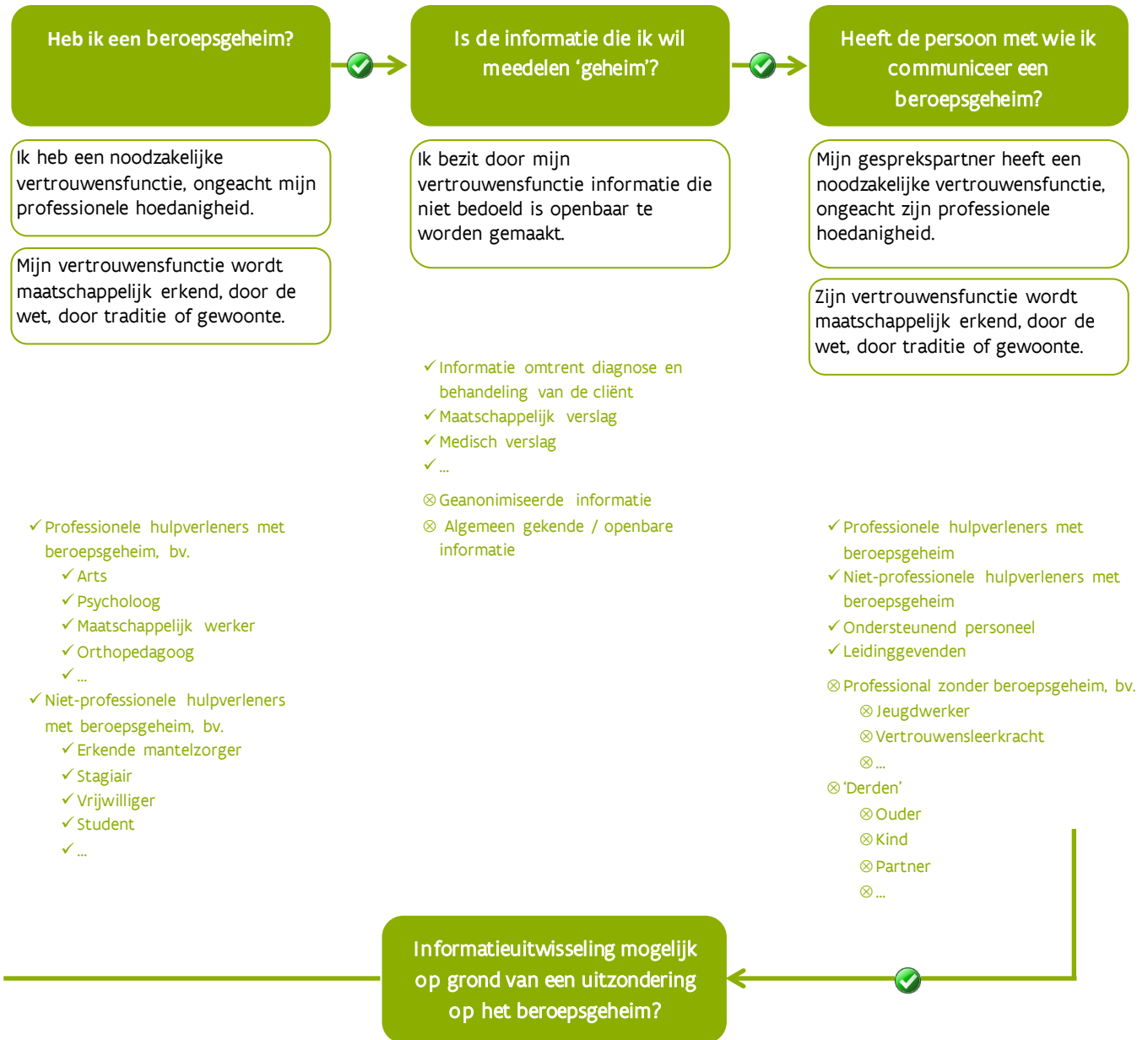
⚠ Wat betreft de **coördinator** die het overleg organiseert, kan worden verwezen naar de analyse die hierboven werd uiteengezet omtrent de coördinator of casemanager (*zie hoger, 5.1.1 Samenwerking in zorgnetwerken en -trajecten - Gedeeld beroepsgeheim*).

⚠ De **vertrouwenspersoon** is een door de cliënt aangeduide persoon die hem kan bijstaan bij de uitoefening van bepaalde rechten. In heel wat regelgeving in de welzijns- en gezondheidszorg wordt melding gemaakt van de figuur van de vertrouwenspersoon. Hierbij valt onder meer te denken aan de Wet Patiëntenrechten, het Decreet Rechtspositie Minderjarige en de regelgeving omtrent de meerderjarige beschermde personen. Wie optreedt als een door de wet erkende vertrouwenspersoon, is gebonden aan het beroepsgeheim.

⚠ Informatie uitwisselen met **naasten** van de cliënt kan, buiten de gevallen waarin zij onderworpen zijn aan het beroepsgeheim (omdat het beroepsgeheim d.m.v. een sectorbepaling op hen van toepassing is of omdat zij bijvoorbeeld als vertrouwenspersoon of mantelzorger optreden) of zelf als cliënt moeten worden beschouwd, niet steunen op het gedeeld beroepsgeheim.

⚠ De finaliteit van de betrokkenen moet steeds worden nagegaan. Wanneer een van de betrokkenen belast is met een wettelijk mandaat, en daaruit voortvloeiend een rapportageverplichting heeft, kan geen beroep worden gedaan op het gedeeld beroepsgeheim. In een heel aantal situaties kan een hulpverlener, naast zijn hulpverlenende taak, belast zijn met een controleopdracht. Daarbij valt onder meer te denken aan hulpverleners die een patiënt in het kader van een gedwongen opname behandelen, maatschappelijk werkers in dienst van het OCMW, consultants van de sociale dienst voor gerechtelijke jeugdhulpverlening...

BIJLAGE



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/2018/3241/276

Uitgave

Oktober 2018

Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

Koning Albert II-laan 35 bus 30

1030 Brussel

info@wvg.vlaanderen.be

www.departementwvg.be



Vlaanderen
is zorgzaam samenleven

WEGWIJZERS BEROEPSGEHEIM

4

MELDRECHTEN EN MELDPLICHTEN

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

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.

INHOUD

1	SITUERING	2
2	KRACHTLIJNEN VAN HET BEROEPSGEHEIM	3
3	MELDING: WHAT'S IN A NAME?	4
4	UITZONDERINGEN OP HET BEROEPSGEHEIM DIE EEN MELDING MOGELIJK MAKEN	6
4.1	Uitzonderingen met het oog op bescherming integriteit en veiligheid	6
4.2	Uitzonderingen met het oog op bescherming integriteit	10
4.3	Uitzonderingen met het oog op bescherming maatschappelijke veiligheid	15
5	MELDRECHT OF MELDPLICHT: SAMENVATTING	18

1 SITUERING

De maatschappelijke veiligheid en de bescherming van de fysieke, psychische en seksuele integriteit zijn waarden waarnaar, zeker de laatste decennia, veel aandacht gaat. Dat leidt tot het in vraag stellen van een strikte toepassing van het beroepsgeheim. Een hulpverlener die wordt geconfronteerd met acute situaties waarin de integriteit van een cliënt in het gedrang is of de (maatschappelijke) veiligheid op het spel staat, die op de hoogte is van een misdrijf... staat voor een dilemma: kan of mag hij vertrouwelijke informatie bekendmaken aan politie of justitie? Is hij daartoe verplicht? En wat met zijn beroepsgeheim? Deze wegwijzer gaat in op deze beroepsgeheim-gerelateerde vragen. Enkel de eenzijdige informatiedeling door een hulpverlener aan justitie/politie komt hierbij aan bod. Structurele vormen van samenwerking worden niet behandeld (*zie hierover wegwijzer 5*).

Na een situering (2) behandelen we in deze wegwijzer de volgende elementen:

- > wat begrijpen we onder de notie 'melding'? (3)
- > welke uitzonderingen op het beroepsgeheim bieden een grondslag voor een melding aan justitiële of politionele actoren wanneer de integriteit of veiligheid van een of meer personen in het gedrang is? (4)
- > houden deze uitzonderingen een meldrecht, dan wel een meldplicht in? (4 en 5).



2 KRACHTLIJNEN VAN HET BEROEPSGEHEIM

Wie gebonden is door het beroepsgeheim en vertrouwelijke gegevens aan derden bekendmaakt, schendt zijn beroepsgeheim. Elke bekendmaking van een geheim aan een andere persoon dan de cliënt zelf is in beginsel verboden. Dit betekent dat een melding aan justitie of politie eigenlijk een schending van het beroepsgeheim uitmaakt. Er bestaan echter uitzonderingen op het beroepsgeheim, die het mogelijk maken informatie bekend te maken. De voorwaarden daarvoor verschillen, bijvoorbeeld naargelang de doelstelling en aard van de informatiedeling, de personen aan wie informatie wordt gegeven, de soort informatie, de mate van betrokkenheid van de cliënten, enz.

Elke informatie-uitwisseling door een hulpverlener moet gesteund worden op een uitzondering op het beroepsgeheim. Als geen beroep kan worden gedaan op zo'n uitzondering, kan geen informatie worden prijsgegeven.

Artikel 458 Strafwetboek:

“Geneesheren, heekundigen, 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.”

Voorafgaand aan de vraag of een uitzondering op het beroepsgeheim toelaat dat bepaalde gegevens worden bekendgemaakt, is het belangrijk om uit te klaren wie betrokken is bij de informatiedeling en welke informatie wordt uitgewisseld.

1. In de eerste plaats is het van belang om te weten wie gebonden is door het beroepsgeheim (zie hierover *wegwijzer* ①). Wie niet gebonden is door het beroepsgeheim, moet zich immers niet de vraag stellen of een uitzondering op het beroepsgeheim informatie-uitwisseling mogelijk maakt. Daarbij is het niet enkel essentieel te weten of je zelf gebonden bent door het beroepsgeheim, het is eveneens van belang te weten of ook je gesprekspartner dat is. De spelregels omtrent informatie-uitwisseling kunnen verschillend zijn naargelang zowel 'zender' als 'ontvanger' gehouden zijn tot het beroepsgeheim als wanneer de zender wel, maar ontvanger niet gebonden is door het beroepsgeheim.
2. Een tweede belangrijke vraag is binnen welke context de informatiedeling plaatsvindt, meer concreet of je gesprekspartner met een gelijkaardige finaliteit (van hulpverlening) optreedt, dan wel een andere rol te vervullen heeft (bv. een controlerende of justitiële taak).
3. Het is ook noodzakelijk uit te klaren welke informatie wordt bekendgemaakt. Niet alle informatie is een 'geheim' dat beschermd is door artikel 458 van het Strafwetboek. De notie 'geheim' is echter erg ruim. Alle informatie die vernomen werd uit de vertrouwensfunctie en die van nature geheim is of werd toevertrouwd met de bedoeling niet te worden verspreid, kan worden beschouwd als 'geheim'. Is er geen sprake van een geheim, bijvoorbeeld anonieme informatie, dan speelt het beroepsgeheim niet, en hoeft niet nagegaan te worden of er een uitzondering op het beroepsgeheim geldt.

3 MELDING: WHAT'S IN A NAME?

Onder 'melding' verstaan we in deze wegwijzer elke kennisgeving van een misdrijf of van informatie, met het oog op de bescherming van de integriteit of veiligheid (1), door een hulpverlener, die zelf niet als slachtoffer of benadeelde kan worden beschouwd (2), aan een gerechtelijke of politionele overheid (3).

3.1 KENNISGEVING VAN MISDRIJF OF VAN INFORMATIE MET HET OOG OP DE BESCHERMING VAN DE INTEGRITEIT OF VEILIGHEID

Een kennisgeving impliceert een bekendmaking van vertrouwelijke informatie aan een gerechtelijke of politionele overheid. De bescherming van de fysieke, psychische of seksuele integriteit of de (maatschappelijke) veiligheid wordt daarbij vooropgesteld. Het betreft een eenzijdige, beperkte, gerichte en niet-structurele vorm van informatiedeling. In de meeste gevallen neemt de hulpverlener zelf het initiatief om de informatie bekend te maken. In zoverre er sprake is van een zeer gerichte en beperkte vraagstelling, kan de informatie ook worden meegedeeld op verzoek van justitie. Daarbij valt te denken aan de beperkte feedback in de integrale jeugdhulp en de 'passieve' meldplicht van socialezekerheidsinstellingen over aanwijzingen van terroristische misdrijven. De wijze waarop de kennisgeving plaatsvindt, is irrelevant. Het kan gaan om een mondelinge of telefonische kennisgeving, een kennisgeving via mail of fax ... Een kennisgeving van bepaalde informatie is géén 'overdracht' van de cliëntsituatie. Het feit dat een hulpverlener bepaalde vertrouwelijke informatie bekendmaakt aan een gerechtelijke of politionele overheid, wil dus niet zeggen dat hij de hulpverleningsrelatie met de cliënt beëindigt. Indien mogelijk kan de hulpverlening worden voortgezet. Is verderzetting in het licht van de relatie met de cliënt niet mogelijk, dan moet de hulpverlener in elk geval streven naar continuïteit binnen de hulpverlening en zo nodig naar een 'zorgzame' afronding van zijn interventietraject.

3.2 DOOR EEN HULPVERLENER DIE NIET ZELF ALS SLACHTOFFER OF BENADEELDE KAN WORDEN BESCHOUWD

Deze wegwijzer focust op de positie die de hulpverlener inneemt wanneer hij een melding maakt aan een gerechtelijke of politionele overheid. Er wordt telkens uitgegaan van het feit dat de hulpverlener tot geheimhouding is verplicht omdat

- hij een noodzakelijke vertrouwensfunctie uitoefent die maatschappelijk wordt erkend en
- de informatie die hij bekendmaakt, als 'geheim' moet worden beschouwd.

3.3 AAN EEN GERECHTELIJKE OF POLITIONELE OVERHEID

Enkel de 'externe meldingen', d.w.z. meldingen aan een rechter, aan het parket¹ of aan politie, worden besproken.

- > In de welzijns- en gezondheidszorg zijn interne meldingen of informatiestromen mogelijk. Actoren in de desbetreffende sector hebben de mogelijkheid of zijn verplicht om bepaalde situaties te melden aan specifieke aanspreekpunten in de sector of kunnen/moeten een dossier doorverwijzen naar een bepaalde actor of instantie. Te denken valt onder meer aan de meldingsplicht van artsen aan de arts infectieziektebestrijding van het Agentschap Zorg en Gezondheid in geval van besmettelijke ziekten, de meldplicht van organisatoren van kinderopvang aan Kind en Gezin in geval van een crisissituatie of grensoverschrijdend gedrag.

¹ Om redenen van leesbaarheid hanteren we in deze wegwijzer de term 'parket' als koepelterm voor 'procureur des Konings' en 'Openbaar Ministerie'.

een consult of aanmelding door een jeugdhulpaanbieder bij een gemandateerde voorziening, enz. Hierop wordt in deze wegwijzer niet ingegaan.

- > Een hulpverlener kan een rapportageplicht hebben ten aanzien van justitiële instanties. Te denken valt onder meer aan de justitieassistenten, de psychosociale diensten in gevangenissen, externe hulpverleners in het kader van probatiemaatregeling, jeugdhulpaanbieders die een gerechtelijke jeugdhulpmaatregel uitvoeren. De spreek- en meldplichten die op een hulpverlener belast met een mandaat of opdracht rusten, komen in deze wegwijzer niet aan bod.



4 UITZONDERINGEN OP HET BEROEPSGEHEIM DIE EEN MELDING MOGELIJK MAKEN

Wie vertrouwelijke gegevens bekendmaakt aan derden, schendt zijn beroepsgeheim als hij geen beroep kan doen op een uitzondering die informatiedeling mogelijk maakt. Dat wil zeggen dat een hulpverlener een bepaalde situatie alleen kan melden aan een gerechtelijke of politionele overheid, als een uitzondering op het beroepsgeheim hem dat toelaat of hem daartoe verplicht.

Om de vraag te beantwoorden of een hulpverlener vertrouwelijke informatie kan of moet bekendmaken aan justitie of politie, is het noodzakelijk om uit te klaren of er sprake is van een 'meldrecht' of een 'meldplicht'. Als er sprake is van een **meldplicht, moet** een hulpverlener de informatie meedelen voor zover de voorwaarden daartoe zijn vervuld. De taak van de hulpverlener beperkt zich tot het nagaan of, in een concrete casus, aan de toepassingsvoorwaarden van de meldplicht is voldaan. Als er sprake is van een **meldrecht, kan** een hulpverlener informatie ter kennis brengen van justitie of politie, maar is hij daartoe niet verplicht. Het is dan aan de hulpverlener om in een concrete situatie een afweging te maken tussen zijn spreek- en zwijgrecht. Dat komt veelal neer op een afweging tussen de bescherming van de vertrouwensrelatie met de cliënt en de bescherming van de integriteit en de veiligheid van de cliënt of van andere personen.

In wat volgt gaan we na (1) welke uitzonderingen een grondslag kunnen bieden voor een melding en (2) of er sprake is van een meldrecht of een meldplicht. Hierbij moet worden benadrukt dat we elke uitzondering op zich beschouwen. Het is echter niet omdat aan de voorwaarden van één uitzondering niet is voldaan, dat er automatisch een zwijgplicht geldt. Andere uitzonderingen kunnen dan wel nog van toepassing zijn en een melding rechtvaardigen.

4.1 UITZONDERINGEN MET HET OOG OP BESCHERMING INTEGRITEIT EN VEILIGHEID

4.1.1 Schuldig hulpverzuim



Principe

Zoals elke burger is een hulpverlener verplicht om hulp te bieden aan een persoon die in groot gevaar verkeert. Deze hulpverleningsplicht is terug te vinden in artikel 422bis van het Strafwetboek. Wie kennis heeft van het feit dat iemand in een toestand van groot gevaar verkeert, moet hulp verlenen of verschaffen als hij kan helpen zonder ernstig gevaar voor zichzelf of voor anderen. Doet hij dit niet, dan kan hij strafrechtelijk veroordeeld worden wegens schuldig hulpverzuim. Er geldt een strafverzwaring als de persoon die in groot gevaar verkeert, minderjarig of kwetsbaar is.

1. **Groot gevaar** - Er moet sprake zijn van een ernstig, reëel en actueel gevaar. Er is niet vereist dat de persoon in levensgevaar verkeert. Met 'groot gevaar' wordt een toestand bedoeld waarbij iemands fysieke of psychische integriteit, iemands veiligheid, vrijheid of eerbaarheid ernstig wordt aangetast.
2. **Verzuim om hulp te verlenen of te verschaffen** - Een hulpverlener moet in beginsel zelf hulp verlenen. Als dat niet volstaat, moet in eerste instantie een beroep worden gedaan op een geschikte derde – wat dus meteen een doorbreken van het beroepsgeheim inhoudt. Deze 'geschikte derde' moet in eerste instantie worden gezocht binnen de hulpverlening. Enkel als binnen de hulpverlening geen passende oplossing kan worden gevonden, kan een melding aan politie of justitie noodzakelijk zijn om de hulpverleningsplicht te vervullen.
3. **Bewust niet handelen** - Schuldig hulpverzuim is een opzettelijk misdrijf. Een hulpverlener moet 'wetens en willens' nalaten hulp te bieden.
4. **Zonder ernstig gevaar voor zichzelf of voor anderen** - De verplichting om hulp te bieden, geldt enkel als de hulpverlener kan helpen zonder ernstig gevaar voor zichzelf of voor anderen.

Meldrecht of meldplicht

De hulpverleningsplicht houdt niet noodzakelijkerwijze een meldplicht in. Enkel wanneer een beroep op 'derdenhulp' noodzakelijk is, doet er zich een conflictsituatie tussen de geheimhoudingsplicht en de hulpverleningsplicht voor.

- ⚠ Een hulpverlener kan op verschillende manieren tegemoet komen aan de verplichting om hulp te bieden. Wanneer zelf hulp verlenen niet mogelijk is, kan de hulpverleningsplicht een 'spreekplicht' inhouden. Een spreekplicht betekent niet noodzakelijk een meldplicht. Is hulp van een ander persoon vereist, dan moet een hulpverlener in de eerste plaats de mogelijkheden binnen het netwerk van de cliënt en binnen het eigen professioneel kader nagaan. Dit kan door de hulp in te roepen van naasten van de cliënt, een collega, door een overleg op teamniveau te organiseren, door een beroep te doen op een gespecialiseerde hulpverlener... Kan het eigen (professioneel) kader geen oplossing bieden, dan kan in verontrustende situaties waarbij minderjarigen betrokken zijn, een aanmelding bij een gemandateerde voorziening aangewezen zijn. Pas als de oplossingen binnen de hulpverlening ontoereikend zijn, kan een melding aan politie of justitie noodzakelijk zijn.

In uitzonderlijke gevallen kan een hulpverlener op geen enkele andere wijze hulp bieden, dan door middel van een melding aan justitie of politie. In die hypothese impliceert artikel 422bis Sw. daadwerkelijk een meldplicht.

4.1.2 Noodtoestand



Principe

Wanneer een hulpverlener wordt geconfronteerd met een conflict tussen verschillende waarden en belangen, kan hij in bepaalde situaties zijn beroepsgeheim doorbreken. Dit is met name het geval wanneer er sprake is van een uitzonderlijke situatie, waarbij hij geen andere uitweg ziet dan het bekendmaken van vertrouwelijke informatie. Op basis van een driedelige toets kan worden uitgemaakt of de noodtoestand het doorbreken van het beroepsgeheim rechtvaardigt.

1. **Belangen** - Het doorbreken van het beroepsgeheim moet noodzakelijk zijn voor het vrijwaren van een hoger of minstens even hoog belang. Dit veronderstelt vooreerst dat de hulpverlener detecteert welke belangen in het spel zijn. Te denken valt aan de maatschappelijke veiligheid, de fysieke, seksuele of psychische integriteit, de eer en goede naam... De hulpverlener moet een afweging maken tussen het beroepsgeheim en de andere belangen; deze laatste moeten zwaarder of minstens even zwaar doorwegen. Met name de bescherming van de fysieke en seksuele integriteit van een persoon wordt beschouwd als een hoger belang dan de bescherming van de privacy en de vertrouwensrelatie tussen een hulpverlener en een cliënt. Is er sprake van een (risico op) aantasting van de integriteit van een persoon, dan kan de hulpverlener zijn beroepsgeheim doorbreken als aan de overige voorwaarden is voldaan.
2. **Ernstig en dreigend gevaar** - Er moet een ernstig en dreigend gevaar voor de integriteit of veiligheid zijn. Het moet gaan om een nakend of dadelijk gevaar. Kan het gevaar pas in de (verre) toekomst ontstaan of is het gevaar reeds geweken, dan kan geen beroep worden gedaan op de noodtoestand.
3. **Subsidiariteit** - Het doorbreken van het beroepsgeheim moet noodzakelijk zijn en de enige manier om de bescherming van de integriteit of veiligheid te garanderen. Als een hulpverlener redelijkerwijze geen andere mogelijkheid heeft dan het beroepsgeheim te doorbreken om het nakend gevaar af te wenden, dan kan de noodtoestand de bekendmaking van vertrouwelijke gegevens rechtvaardigen. Als hij bijvoorbeeld zelf de nodige hulp kan verlenen, moet hij daaraan voorrang geven. Ook het doorbreken van het beroepsgeheim moet op de minst ingrijpende manier gebeuren: enkel de noodzakelijke informatie, bij gelijk resultaat bij voorkeur binnen de hulpverlening i.p.v. aan politie of justitie...

Meldrecht

Een hulpverlener die wordt geconfronteerd met een ernstig en dreigend gevaar, kan zijn beroepsgeheim doorbreken als dit noodzakelijk is en het de enige mogelijkheid is om het gevaar af te wenden.

- ⚠ Om de uitzonderlijke gevaarssituatie onmiddellijk te doen wijken, kan het noodzakelijk zijn dat vertrouwelijke informatie wordt bekendgemaakt. Dat kan via een melding aan justitie of politie wanneer het acute gevaar enkel op die wijze kan worden afgewend. Toch moeten steeds de mogelijkheden binnen de hulpverlening worden geëxploreerd en moet worden getracht om het gevaar te doen wijken door een beroep te doen op andere actoren binnen de hulpverlening. Alleen als de hulpverlening geen toereikend antwoord kan bieden, is een melding mogelijk.

4.1.3 Instemming van de cliënt



Principe

Het is niet ondenkbaar dat een cliënt aan een hulpverlener vraagt bepaalde feiten te melden aan justitie of politie. Redenen daarvoor kunnen divers zijn: omdat de drempel om zelf aangifte te doen te hoog is, omdat hij reeds negatieve ervaringen heeft met politie/justitie... De instemming van de cliënt vormt echter een onzekere grondslag voor het doorbreken van het beroepsgeheim. In de rechtsleer zijn er verschillende strekkingen hieromtrent. Sommigen aanvaardden wel dat de instemming van de cliënt een betekenisvolle rol vervult, zij het onder strikte voorwaarden.

Voorafgaand - De instemming van de cliënt moet de informatie-uitwisseling voorafgaan. Een instemming achteraf kan niet volstaan om een schending van het beroepsgeheim te rechtvaardigen.

Vrij - De cliënt moet zijn instemming in alle vrijheid kunnen geven. Hij moet daarover los van elke dwang kunnen beslissen. Bovendien moet hij zijn akkoord kunnen intrekken of wijzigen. De vraag of een cliënt 'vrij' is in zijn beslissing, is niet altijd makkelijk te beantwoorden.

Specifiek - De cliënt moet specifiek aangeven welke informatie ten aanzien van welke bestemming bekendgemaakt mag worden en welke informatie geheim moet blijven.

Uitdrukkelijk - De cliënt moet duidelijk, expliciet en nadrukkelijk instemmen met de bekendmaking van welbepaalde gegevens. Het louter stilzwijgen van de cliënt mag niet worden geïnterpreteerd als een instemming. Een schriftelijke instemming is niet echt noodzakelijk, al is het wenselijk dat er minstens een spoor van dit akkoord terug te vinden is in het hulpverleningsdossier.

Geïnformeerd - De cliënt moet voldoende geïnformeerd zijn over de draagwijdte en de gevolgen van zijn instemming. De hulpverlener moet de cliënt voldoende begeleiden, zodat deze goed kan inschatten waarvoor hij zijn akkoord geeft. De cliënt moet dan ook voldoende tijd en mogelijkheden krijgen om een weloverwogen beslissing te nemen.

Volgehouden - Als de cliënt zijn instemming intrekt, moet de hulpverlener dat respecteren.

Oordeel hulpverlener - De geldige instemming van de cliënt met de bekendmaking van bepaalde vertrouwelijke gegevens is een noodzakelijke, maar op zich onvoldoende voorwaarde om informatie uit te wisselen. De finale beoordeling ligt bij de hulpverlener, die moet inschatten of het delen van bepaalde gegevens in dit concreet geval het belang van de cliënt dient. Als de hulpverlener meent dat de bekendmaking van informatie strijdig is met het belang van de cliënt, dan mag hij zich niet gedwongen voelen zijn beroepsgeheim te doorbreken. De belangrijkste criteria zijn het belang van de cliënt en de impact van de informatie-uitwisseling op de vertrouwensrelatie tussen hulpverlener en cliënt.

Meldrecht

De instemming van een cliënt met de bekendmaking van vertrouwelijke gegevens, verplicht de hulpverlener niet om tot melding over te gaan.

- ⚠ Bij voorkeur gebeurt de informatiedoorstroming via de cliënt of minstens in aanwezigheid van de cliënt. Het toewerken naar een aangifte door de cliënt zelf, kan een (belangrijk) element zijn in het hulpverleningsproces en in het traject worden meegenomen. De hulpverlener kan de cliënt ondersteunen, door hem bijvoorbeeld te begeleiden bij zijn aangifte, maar stelt zich best terughoudend op. In eerste instantie kan de hulpverlener in gesprek gaan met de cliënt om samen af te wegen of de cliënt toch niet zelf, of samen met de hulpverlener, tot deze stap kan overgaan. Als de cliënt dat echter niet ziet zitten en de hulpverlener vraagt dat in zijn plaats te doen, dan geeft hij in feite zijn toestemming aan de hulpverlener om het beroepsgeheim te doorbreken. De hulpverlener moet in dat geval beoordelen of de informatie-uitwisseling in het belang is van de cliënt.

4.2 UITZONDERINGEN MET HET OOG OP BESCHERMING INTEGRITEIT

4.2.1 Artikel 458bis Strafwetboek



Principe

Artikel 458bis van het Strafwetboek (Sw.) biedt een wettelijke grondslag om in bepaalde omstandigheden waarin de integriteit van een minderjarige of kwetsbare persoon in het gedrang is, geheimen bekend te maken. Daartoe moeten de volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn.

1. **Misdrijf** - Een hulpverlener kan maar een beroep doen op het meldrecht als er sprake is van een expliciet in artikel 458bis Sw. genoemd misdrijf. Bovendien moet het misdrijf al gepleegd zijn; enkel een risico daarop is niet voldoende – om in dat geval een melding te kunnen doen moet voldaan zijn aan de voorwaarden van de noodtoestand of het schuldig hulpverzuim.

- ⚠ Het betreft de volgende misdrijven: voyeurisme, de aanranding van de eerbaarheid en verkrachting, *grooming*, bederf van de jeugd en prostitutie, kinderpornografie, mensenhandel, doodslag, opzettelijk doden en opzettelijk toebrengen van lichamelijke letsels, genitale verminking bij personen van het vrouwelijk geslacht, het verlaten of in een behoeftige toestand achterlaten van minderjarigen of kwetsbare personen en het onthouden van voedsel of verzorging aan minderjarigen of kwetsbare personen.

- ⚠ Het misdrijf moet al gepleegd zijn; enkel een risico daarop is niet voldoende. Om een louter 'preventieve' aangifte te kunnen doen, moet voldaan zijn aan de voorwaarden van de noodtoestand of de hulpverleningsplicht vervat in artikel 422bis Sw. (schuldig hulpverzuim).

Meldrecht

Artikel 458bis Sw. biedt in bepaalde gevallen een grondslag om feiten te melden aan het parket.

- ⚠ Alleen als een hulpverlener de integriteit van een minderjarige of kwetsbare persoon niet zelf of met de hulp van anderen kan beschermen, kan hij een aangifte doen. Het melden aan het parket kan maar als laatste redmiddel worden beschouwd. In eerste instantie moet binnen de hulpverlening naar oplossingen worden gezocht. Dit kan bijvoorbeeld door een beroep te doen op een collega of een vertrouwenscentrum. Pas wanneer alle hulpverleningsmogelijkheden zijn uitgeput en er binnen de hulpverlening geen oplossing mogelijk is, kan de hulpverlener een aangifte doen bij het parket. In het licht van de vertrouwensrelatie, is het ook van belang dat de hulpverlener de cliënt betreft bij zijn voornemen om een melding te maken en zo mogelijk de cliënt tracht te overtuigen om zelf een aangifte van het misdrijf te doen.
- ⚠ Tegelijk moet rekening worden gehouden met de hulpverleningsplicht. Het niet bieden van hulp aan een persoon die in groot gevaar verkeert, kan het misdrijf 'schuldig hulpverzuim' uitmaken. Dit kan in bepaalde gevallen neerkomen op een spreekplicht, en uitzonderlijk op een meldplicht (zie 4.1.1 *Schuldig hulpverzuim*).

4.2.2 Cliënt-slachtoffer



Principe

Een hulpverlener kan aangifte doen van een misdrijf waarvan zijn cliënt het slachtoffer is. Deze redenering is gesteund op de idee dat het beroepsgeheim de bescherming van de cliënt beoogt. Die bescherming lijkt niet voorhanden als het beroepsgeheim de bestrafing zou verhinderen van de dader van het misdrijf waarvan de cliënt het slachtoffer is. Het is aan de hulpverlener om te beoordelen of een aangifte opportuun is, in het bijzonder in het licht van de vertrouwensrelatie met zijn cliënt. Als de hulpverlener beslist om de feiten bekend te maken, dan moet dat gebeuren aan een gerechtelijke overheid.

Wanneer zowel het slachtoffer als de dader cliënt zijn van dezelfde hulpverlener, kan geen beroep worden gedaan op deze uitzondering. Dit is veelal het geval bij contextuele of gezinsgerichte hulpverlening.

Meldrecht

De hulpverlener die kennis krijgt van feiten waarvan zijn cliënt het slachtoffer is geworden, kan daarvan aangifte doen. Het betreft een mogelijkheid, geenszins een verplichting.

- ⚠ Het is belangrijk om de ratio legis van het beroepsgeheim goed voor ogen te houden, alvorens een beroep te doen op deze uitzondering. Het beroepsgeheim beschermt niet enkel de cliënt, maar ook de beroepsgroep, en bij uitbreiding de hele samenleving. Wie met zijn vragen of problemen niet terecht kan bij hulpverleners uit vrees dat deze informatie niet veilig is bij degene aan wie dit wordt toevertrouwd, blijft verstoken van (verantwoorde) zorg. Als een (potentiële) cliënt weet dat de kans bestaat dat de hulpverlener ook tegen zijn wil het misdrijf meldt waarvan hij het slachtoffer is geworden, bestaat het risico dat niet enkel de cliënt zelf, maar ook andere slachtoffers minder geneigd zijn om een beroep te doen op hulpverlening. Daarom raden we aan van deze uitzondering geen gebruik te maken als de cliënt echt geen aangifte wil, tenzij ook aan de voorwaarden van andere uitzonderingen (bv. noodtoestand) is voldaan.

4.2.3 Verontrusting integrale jeugdhulp

4.2.3.1 Doorverwijzing verontrustende situaties



Principe

Een gemandateerde voorziening (ondersteuningscentrum jeugdzorg of vertrouwenscentrum kindermishandeling) kan een minderjarige doorverwijzen naar het parket. Een doorverwijzing is pas mogelijk als de cliënten voorafgaand zijn uitgenodigd voor een tegensprekelijk debat. Bovendien kan maar in twee gevallen worden doorverwezen:

- > Als jeugdhulpverlening volgens de gemandateerde voorziening maatschappelijk noodzakelijk is, maar geen gepaste hulpverlening vrijwillig wordt aanvaard.
- > Als de minderjarige, zijn ouders/opvoedingsverantwoordelijken en betrokkenen uit zijn leefomgeving weigeren mee te werken aan het onderzoek naar de maatschappelijke noodzaak.

Een doorverwijzing bevat een beschrijving van de verontrustende situatie vanuit het belang van de minderjarige, en het standpunt van de verschillende betrokkenen (minderjarige, ouders, andere betrokkenen). Ook basisgegevens (identificatie van de cliënten en verleende jeugdhulp) mogen worden overgemaakt, net als gegevens waarvoor de cliënten op geïnformeerde en schriftelijke wijze toestemming hebben gegeven.

Meldrecht

De doorverwijzing naar het parket betreft een mogelijkheid, geen verplichting. Of een doorverwijzing wenselijk is, moet worden beoordeeld door de gemandateerde voorzieningen.

4.2.3.2 Beperkte feedback



Principe

Een gemandateerde voorziening moet, in het belang van de minderjarige, aan een jeugdmagistraat die daarom vraagt de waarborg verlenen dat jeugdhulp wordt georganiseerd. Deze feedback houdt in dat de gemandateerde voorziening het parket informeert dat jeugdhulpverlening daadwerkelijk wordt verleend. Het parket kan aan een gemandateerde voorziening ook vragen een onderzoek maatschappelijke noodzaak te verrichten, wat o.a. kan leiden tot de organisatie van jeugdhulp of tot gemotiveerde doorverwijzing naar de gerechtelijke jeugdhulp.

Ook andere jeugdhulpaanbieders kunnen, na een schriftelijke vraag van jeugdmagistraten of van de sociale dienst voor gerechtelijke jeugdhulpverlening, beperkte feedback geven. Zij kunnen hen informeren over het feit of er jeugdhulpverlening is aangevat, wordt voortgezet of is beëindigd. Dit is een mogelijkheid, geen verplichting. De inhoud is bovendien beperkt tot het al dan niet georganiseerd zijn van jeugdhulpverlening; andere inhoudelijke informatie is niet toegelaten.

Meldrecht

Wanneer het parket een jeugdhulpaanbieder of gemandateerde voorziening verzoekt om bepaalde informatie mee te delen, komt het de (individuele) jeugdhulpaanbieders (en hun team) en de gemandateerde voorzieningen toe een afweging te maken of het verstrekken van de gevraagde gegevens het belang van de cliënt dient. Daarbij lijkt het aangewezen om de cliënt maximaal te betrekken bij de (vraag naar) informatie-uitwisseling en, in zoverre dit mogelijk is, om de instemming van de betrokkenen te verkrijgen. Voor jeugdhulpaanbieders is de mededeling in elk geval facultatief; voor gemandateerde voorzieningen is het verlenen van de waarborg dat jeugdhulp wordt georganiseerd wel verplicht, maar zij moeten afwegen welke informatie daarbij noodzakelijk wordt doorgegeven.

Meldplicht

Bij deze 'actieve' meldplicht zijn twee nuanceringen te maken: (1) op de niet-naleving hiervan staan geen strafsancties; (2) zij geldt niet voor medische gegevens.

- ⚠ Door het feit dat de wetgever geen expliciete strafsanctie heeft voorzien voor wie de actieve meldplicht niet nakomt, kunnen personeelsleden van socialezekerheidsinstellingen in zekere zin toch een belangenafweging doorvoeren. Deze afweging komt neer op de belangenafweging die moet worden gemaakt in geval van de noodtoestand. In bepaalde gevallen kan het niet melden van informatie aan het parket wel neerkomen op het niet nakomen van de hulpverleningsplicht.

4.3.2 Ambtelijke aangifte



Principe

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).

1. **Persoon** - De ambtelijke aangifteplicht rust op elke persoon die door de overheid is tewerkgesteld. Te denken valt onder meer aan hulpverleners werkzaam bij een gemeente of OCMW, een psycholoog tewerkgesteld in een gemeenschapsinstelling, een maatschappelijk werker binnen een politiedienst, een arts tewerkgesteld bij het RIZIV...
2. **Misdrijf** - Er moet sprake zijn van een misdrijf of wanbedrijf. Krijgt een door de overheid tewerkgestelde persoon kennis van een overtreding, dan geldt de ambtelijke aangifteplicht niet.
3. **Kennisname** - 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...

Zwijgplicht

Een hulpverlener die gehouden is het beroepsgeheim te respecteren, kan geen vertrouwelijke gegevens prijsgeven op grond van deze uitzondering. Volgens een meerderheidsstrekking in de rechtsleer primeert de geheimhoudingsplicht op de ambtelijke aangifte. De aangifteplicht is 'slechts' een morele verplichting. In tegenstelling tot de schending van het beroepsgeheim, wordt de niet-nakoming van de aangifteplicht niet strafrechtelijk gesanctioneerd. Aangezien het vertrouwen tussen een hulpverlener en zijn cliënt tot de essentie van de hulpverlening behoort, dreigt minstens de vertrouwensrelatie te worden ondermijnd als een hulpverlener steeds een aangifte zou moeten doen van een misdrijf waarvan hij in de uitoefening van zijn beroep kennis krijgt.

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/2018/3241/275

Uitgave

Oktober 2018

Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

Koning Albert II-laan 35 bus 30

1030 Brussel

info@wvg.vlaanderen.be

www.departementwvg.be



Vlaanderen
is zorgzaam samenleven

WEGWIJZERS BEROEPSGEHEIM

5 CASUSOVERLEG

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

5 Casusoverleg

Politie, justitie en hulpverlening kunnen samen overleggen.

Artikel 458ter Sw. biedt een wettelijk kader voor casusoverleg.

Maar wat houdt dit wetsartikel 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.

INHOUD

1	SITUERING	2
2	KRACHTLIJNEN VAN HET BEROEPSGEHEIM	2
3	CASUSOVERLEG: WHAT'S IN A NAME?	3
4	HOE CASUSOVERLEG ORGANISEREN?	7
5	UITNODIGING TOT DEELNAME AAN CASUSOVERLEG: WAT NU?	10

1 SITUERING

Samenwerking en informatie-uitwisseling tussen hulpverleners en justitiële en politionele actoren kunnen bijdragen tot een effectieve en accurate aanpak van een welbepaalde problematiek. Dat is in het bijzonder het geval wanneer er sprake is van complexe situaties waarin de integriteit van personen of de openbare veiligheid in het gedrang komt of dreigt te komen. De laatste decennia zijn communicatiekanalen tussen justitie en hulpverlening evidenter geworden. Getuige daarvan is een aantal recente initiatieven, zoals het Protocol van Moed, het CO3-project en de Family Justice Centers, waarbij op structurele wijze wordt samengewerkt. Recent is ook een wettelijke grondslag gecreëerd voor een specifieke vorm van samenwerking wanneer de veiligheid of de integriteit op het spel staat: het casusoverleg. Dit resulteerde in een nieuw artikel 458ter in het Strafwetboek (Sw.). In deze wegwijzer gaan we dieper in op deze nieuwe wettelijke bepaling. Na een korte situering (2) klaren we uit wat precies moet worden begrepen onder het begrip ‘casusoverleg’ (3), hoe een casusoverleg kan worden georganiseerd (4) en met welke aspecten rekening moet worden gehouden alvorens deel te nemen aan een overlegmoment (5).

2 KRACHTLIJNEN VAN HET BEROEPSGEHEIM

Wie gebonden is door het beroepsgeheim en vertrouwelijke gegevens aan derden bekendmaakt, schendt zijn beroepsgeheim. Elke bekendmaking van een geheim aan een andere persoon dan de cliënt zelf is in beginsel verboden. Dit betekent dat (structurele) informatie-uitwisseling tussen hulpverleners en justitiële of andere actoren eigenlijk een schending van het beroepsgeheim uitmaakt. Het beroepsgeheim is echter niet absoluut: er bestaan uitzonderingen die het mogelijk maken informatie bekend te maken. De voorwaarden daarvoor verschillen, bijvoorbeeld naargelang de doelstelling en aard van de informatiedeling, de personen aan wie informatie wordt gegeven, de soort informatie, de mate van betrokkenheid van de cliënten, enz. Elke informatie-uitwisseling door een hulpverlener moet gesteund worden op een uitzondering op het beroepsgeheim. Als geen beroep kan worden gedaan op zo'n uitzondering, kan geen informatie worden prijsgegeven (zie hierover wegwijzers 3 en 4).

Artikel 458ter Strafwetboek:

§ 1. Er is geen misdrijf wanneer iemand die uit hoofde van zijn staat of beroep houder is van geheimen, deze meedeelt in het kader van een overleg dat wordt georganiseerd, hetzij bij of krachtens een wet, decreet of ordonnantie, hetzij bij een met redenen omklede toestemming van de procureur des Konings.

Dit overleg kan uitsluitend worden georganiseerd, hetzij met het oog op de bescherming van de fysieke en psychische integriteit van de persoon of van derden, hetzij ter voorkoming van de misdrijven bedoeld in Titel I ter van Boek II of van de misdrijven gepleegd in het raam van een criminele organisatie, zoals bepaald in artikel 324bis.

De in het eerste lid bedoelde wet, decreet of ordonnantie, of de met redenen omklede toestemming van de procureur des Konings bepalen ten minste wie aan het overleg kan deelnemen, met welke finaliteit en volgens welke modaliteiten het overleg zal plaatsvinden.

§ 2. De deelnemers zijn tot geheimhouding verplicht wat betreft de tijdens het overleg meegedeelde geheimen.

Eenieder die dit geheim schendt, wordt gestraft met de straffen bepaald in artikel 458.

De geheimen die tijdens dit overleg worden meegedeeld, kunnen slechts aanleiding geven tot de strafrechtelijke vervolging van de misdrijven waarvoor het overleg werd georganiseerd.

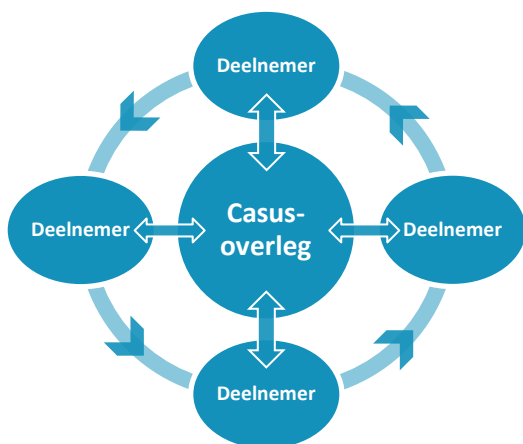
Met de invoering van artikel 458ter Sw. heeft de wetgever een wettelijke basis gelegd voor verschillende vormen van casusoverleg. Dit is een kaderbepaling, een 'handvat' dat verder moet worden geoperationaliseerd. Wie een casusoverleg wil organiseren of eraan wil deelnemen, kan zich bijgevolg niet rechtstreeks beroepen op artikel 458ter Sw. Enkel wanneer deze bepaling wordt geconcretiseerd door regelgeving (wet, decreet, ordonnantie of samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid en één of meer deelstaten) of door een toestemming van de procureur des Konings, kan zonder schending van het beroepsgeheim worden deelgenomen aan een overlegmoment. Het artikel geeft aan welke aspecten minimaal moeten worden uitgewerkt in de regelgeving of in de toestemming van de procureur des Konings. Bovendien bakent het artikel de grenzen af waarbinnen het beroepsgeheim kan worden doorbroken zonder dat er sprake is van een schending, en verplicht het de deelnemers aan het casusoverleg tot geheimhouding wat betreft de tijdens het overleg meegedeelde geheimen.

3 CASUSOVERLEG: WHAT'S IN A NAME?

3.1 EEN OVERLEG



Artikel 458ter Sw. verduidelijkt niet wat moet worden begrepen onder het concept 'overleg'. Dat dwingt ons terug te vallen op de invulling die in het normale taalgebruik wordt gegeven aan dit concept. Van Dale omschrijft een overleg als 'een gezamenlijke bespreking om tot een besluit te komen'. Opdat er sprake zou kunnen zijn van een casusoverleg, is het m.a.w. essentieel dat er een multilaterale uitwisseling van informatie plaatsvindt. De verschillende overlegpartners moeten informatie samenleggen en op basis daarvan tot een besluit komen. Hieruit vloeit voort dat een loutere informatie-uitwisseling op vraag van de andere partij niet als een overleg kan worden gekwalificeerd.



Elke gezamenlijke bespreking komt in aanmerking om onder het toepassingsgebied van artikel 458ter Sw. te vallen, in zoverre deze bespreking wordt georganiseerd met het oog op (1) de bescherming van de fysieke of psychische integriteit van de persoon of van derden, of (2) ter voorkoming van terroristische misdrijven of misdrijven gepleegd in het kader van een criminele organisatie. Een overleg kan eenmalig worden georganiseerd, maar er kan eveneens sprake zijn van structurele overlegvormen die periodiek worden georganiseerd.

Heel wat samenwerkings- en overlegvormen zijn hierdoor gevat. Toch kan niet zonder meer worden aangenomen dat alle samenwerkingsvormen automatisch als een 'overleg' kunnen worden beschouwd en dus binnen het toepassingsgebied van artikel 458ter Sw. vallen (in zoverre de overige voorwaarden van artikel 458ter Sw. ook zijn vervuld, d.i. een welbepaalde finaliteit nastreven en een operationalisering door een wettelijke regeling of de toestemming van de procureur des Konings – zie verder, 4 Hoe casusoverleg organiseren?). Wanneer er louter sprake is van informatieoverdracht op vraag van een andere partij, zonder dat er een overlegmoment wordt georganiseerd, of wanneer ook buiten de context van een overleg wordt samengewerkt, is er geen sprake van een multilaterale gegevensuitwisseling en besluitvorming. In dat geval kan artikel 458ter Sw. geen toepassing vinden.

⚠ Risico-inschatting – Risico-inschatting is een tijdelijke en gerichte informatie-uitwisseling tussen hulpverlening, politie en parket in acute situaties. Het betreft een beperkte, eenzijdige en niet-structurele vorm van informatiedeling waarbij het parket antwoordt op een vraag vanuit de hulpverlening of de hulpverlening antwoordt op een vraag van het parket. Artikel 458ter Sw. biedt geen wettelijke grondslag voor een risico-inschatting indien deze gebeurt los van een georganiseerd overlegmoment. Stuurt het parket bijvoorbeeld een fax naar een vertrouwenscentrum kindermishandeling (VK), of omgekeerd, met de vraag of een welbepaalde persoon gekend is voor feiten van intrafamiliaal geweld, dan is dit geen 'overleg' in de zin van artikel 458ter Sw. Deze informatie-uitwisseling heeft een eenzijdig karakter, zonder dat er sprake is van een multilaterale bespreking. Dat neemt niet weg dat andere uitzonderingen op het beroepsgeheim de informatie-uitwisseling in het kader van een risico-inschatting kunnen rechtvaardigen. Dit is in het bijzonder het geval voor de zgn. 'beperkte feedback' in het kader van de Integrale Jeugdhulp en de passieve meldplicht van socialezekerheidsinstellingen in het kader van het opsporen en bestrijden

van terroristische misdrijven (*zie hierover wegwijzer 4*). Stuur het parket een fax naar een VK, dan moet het VK het parket informeren over het feit dat jeugdhulpverlening daadwerkelijk wordt verleend. Bovendien kan het parket vragen om een onderzoek maatschappelijke noodzaak te verrichten, wat o.a. kan leiden tot de organisatie van jeugdhulp of tot een gemotiveerde doorverwijzing naar de gerechtelijke jeugdhulp.

⚠ Casuscoördinatie of ketenaanpak – Casuscoördinatie of ketenaanpak is een samenwerkingsvorm, waarbij verschillende actoren structureel en casusgericht samenwerken en de uitvoering van hun taken op elkaar afstemmen met het oog op eenzelfde doelstelling. Per casus staat daarbij een gedeeld interventieplan voorop, dat vanuit vier invalshoeken consistent en afgestemd wordt uitgevoerd: strafrechtelijk, protectioneel, politieel en hulpverlenend. Volgens de omzendbrief COL 04/2018 van het College van Procureurs-generaal is de ketenaanpak volledig gedekt door artikel 458ter Sw. Hoewel dit standpunt belangrijk is voor de vervolgingspraktijk, is het noodzakelijk om de verschillende fasen binnen een ketenaanpak te onderscheiden en telkens na te gaan of deze aspecten binnen het toepassingsgebied van artikel 458ter Sw. kunnen worden gebracht.

1° Tijdens de **aanmeldingsfase** gaat de aanmelder na of het dossier ontvankelijk is. De aanmelder speelt daarbij een belangrijke rol bij het informeren van de betrokken cliënten omtrent het bestaan van de ketenaanpak en de gehanteerde werkwijze. Indien de meldingsfase enkel een afstemming betreft tussen de actor die het dossier onder zich houdt en de cliënt, speelt het beroepsgeheim niet. Het beroepsgeheim kan immers niet tegen de cliënt zelf worden ingeroepen. Indien er sprake is van het signaleren en aanmelden van een dossier dat potentieel voor overleg in aanmerking zou kunnen komen, lijkt dit inherent gevat door artikel 458ter Sw.: een casusoverleg moet noodzakelijkerwijze wel starten met iemand die het initiatief neemt om een dossier aan te melden.

2° Tijdens de **dossiervormings- en analysefase** vindt er een multidisciplinaire bespreking van het dossier plaats, op een rondetafelbijeenkomst. Voor elk dossier wordt er een plan van aanpak opgesteld, waarbij de acties worden beslist en worden toegewezen aan welbepaalde professionals. Deze fase voldoet aan wat minimaal vereist is om van een overleg te kunnen spreken: multilaterale gegevensuitwisseling en besluitvorming.

Voor zover wordt gewerkt met 'vaste' vertegenwoordigers van de verschillende actoren die deelnemen aan de overlegmomenten in het kader van de ketenaanpak, zijn deze personen ook binnen hun eigen organisatie veelal niet zelf betrokken bij de hulpverlening aan de desbetreffende cliënt. Zij moeten dus vaak de informatie opvragen bij de betrokken hulpverleners alvorens zij informatie op de rondetafelbijeenkomst kunnen inbrengen. Aangezien eenieder buiten de hulpverlener en de cliënt zelf een 'derde' is aan wie in beginsel geen geheimen mogen worden bekendgemaakt, is ook deze informatieverstrekking aan een collega-hulpverlener van de eigen organisatie een doorbreking van het beroepsgeheim van de betrokken hulpverlener. De rechtvaardiging van de bekendmaking van de vertrouwelijke informatie door de betrokken hulpverlener aan de vertegenwoordiger op de ketenaanpak, kan niet rechtstreeks gesteund worden op artikel 458ter Sw. Een rechtvaardiging voor deze bekendmaking moet eerder worden gevonden in de instemming van de cliënt met de bekendmaking of eventueel in uitzonderlijke gevallen op artikel 458bis Sw., de noodtoestand of schuldig hulpverzuim (art. 422bis Sw.) (*zie hierover wegwijzer 4*). De bekendmaking kan (veelal) niet worden gerechtvaardigd op grond van het gedeeld beroepsgeheim, omdat de informatie binnen de organisatie met een verschillende finaliteit wordt aangewend (*zie hierover wegwijzer 5*).

3° In elk dossier wordt een **casusregisseur** aangeduid. De casusregisseur heeft het mandaat om te rapporteren ten aanzien van de coördinatietafel. De aanduiding van een regisseur is te vatten onder de afspraken die kunnen worden gemaakt n.a.v. een casusoverleg als bedoeld in artikel 458ter Sw.

4° In de **uitvoerings- en monitoringsfase** brengt de casusregisseur verslag uit over de voortgang van de situatie. De overlegmomenten die in dit kader worden georganiseerd, vallen onder het toepassingsgebied van artikel 458ter Sw. Indien de informatie wordt uitgewisseld buiten het kader van een gezamenlijke bespreking of indien een gezamenlijk dossier wordt opgesteld en gedeeld tussen de diverse actoren, kan dit niet als een 'overleg' in de zin van artikel 458ter Sw. worden beschouwd en vindt de rechtvaardigingsgrond van artikel 458ter Sw. geen toepassing.

⚠ Family Justice Centers zijn specifieke toepassingen van de ketenaanpak. Binnen een Family Justice Center werkt een multidisciplinair team samen. Het betreft een autonome structuur waar actoren van justitie, politie en hulpverlening deel van uitmaken. Binnen de Family Justice Centers kunnen diverse 'modellen' worden onderscheiden, elk met hun specifieke wijze van samenwerken en informatie-uitwisseling.

Bij sommige modellen wordt er gewerkt met vaste medewerkers (al dan niet gedetacheerd) die samenwerken in een ketenaanpak, zonder dat alle diensten op één gezamenlijke locatie zijn ondergebracht. Voor deze vormen van Family Justice Centers kan worden verwezen naar de uitleg bij de ketenaanpak (supra). Heel wat acties binnen deze ketenaanpak vallen onder het begrip 'overleg' en kunnen dus gevat zijn door artikel 458ter Sw. (in zoverre de overige voorwaarden van artikel 458ter Sw. zijn vervuld). Wordt er buiten de context van een overleg informatie uitgewisseld (hetzij omdat er op een verdergaande wijze wordt samengewerkt, hetzij omdat de informatie-uitwisseling zich beperkt tot een eenzijdige vraag van een bepaalde actor), dan vindt artikel 458ter Sw. geen toepassing.

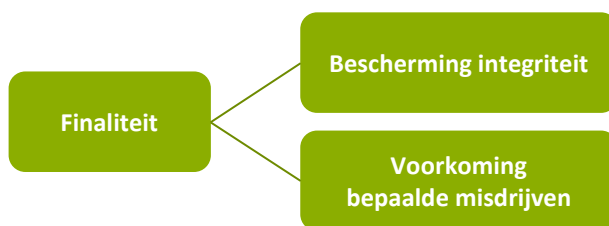
Andere modellen creëren een meer verregaande vorm van samenwerken. Er wordt gewerkt met het zgn. '1 adres'-principe. In één gebouw gebeurt de hele aanmeldings-, onderzoeks- en adviesfase en de opvolging van de cliënt. Alle noodzakelijke professionals leveren hun bijdrage in de aanpak van intrafamiliaal geweld en kindermishandeling. Welzijn, justitie, politie en lokale overheidsdiensten detacheren medewerkers naar één locatie. Het Family Justice Center biedt ook een aantal 'on site diensten' aan, zoals buddysystemen, de samenwerking met een therapeutisch aanbod, etc. en organiseert zelf ook een aantal ondersteunende activiteiten. Enkel het casusoverleg dat plaatsvindt tussen de diverse partners in het kader van deze Family Justice Centers, kan als een 'overleg' in de zin van artikel 458ter Sw. worden beschouwd (multilaterale gegevensuitwisseling en besluitvorming). Heel wat acties en stappen kunnen bijgevolg niet onder het toepassingsgebied van artikel 458ter Sw. worden gebracht. Te denken valt onder meer aan het opbouwen van een gezamenlijk dossier en de afstemming tussen het justitieel traject en het hulpverlenend traject wanneer dit buiten de context van een overleg plaatsvindt. In feite is er in deze modellen sprake van een nieuwe, geïntegreerde dienst, die veelal noch onder de reguliere werking van de partners, noch onder casusoverleg gevat wordt. Een sluitende oplossing voor dergelijke structuren kan bijgevolg enkel worden verkregen indien daarvoor een wettelijk kader wordt gecreëerd.

⚠ Lokale Integrale Veiligheidscellen (LIVC) - Een LIVC heeft als doel lokale veiligheidsactoren en lokale maatschappelijke actoren samen te brengen, ter voorkoming van terroristische misdrijven. Een LIVC doet aan vroegdetectie van personen die zich in een radicaliseringsproces bevinden, en werkt een individueel opvolgingstraject voor deze personen uit. De concrete samenstelling en organisatie van LIVC's is afhankelijk van de keuzes die door lokale besturen worden gemaakt, de specificiteit en de omvang van een concreet dossier. Sommige lokale besturen werken met twee aparte overlegtafels, waarbij een operationele tafel en een strategische tafel kunnen worden onderscheiden. De verbinding tussen beide tafels wordt veelal gemaakt door een contactpersoon van de gemeente of een 'information officer' van de lokale politie. Andere lokale besturen werken met één geïntegreerde overlegtafel, waarbij zowel strategische als operationele afspraken worden gemaakt. Ter aanvulling van een LIVC wordt soms gewerkt met een 'partnertafel', waaraan enkel hulpverlenende partners deelnemen. Het LIVC fungeert dan als beslissingsorgaan om een concreet dossier politieel/gerechtelijk (via Lokale *Task Force*) of hulpverlenend (via de partnertafel) op te volgen. Informatie kan via een contactpersoon van de gemeente doorstromen van de partnertafel naar het LIVC wanneer er sprake is van een 'dreiging'; omgekeerd kan informatie via een 'information officer' van de lokale politie doorstromen van het Lokale Task Force naar het LIVC wanneer er nood is aan hulpverlening. De overlegmomenten die plaatsvinden tussen de diverse partners, voldoen aan wat minimaal wordt vereist om te kunnen worden beschouwd

als een overleg. Er is immers sprake van een multilaterale gegevensuitwisseling en een besluitvorming. Wordt informatie uitgewisseld en het justitieel en hulpverlenend traject op elkaar afgestemd buiten de context van een overleg, bijvoorbeeld via een tussenpersoon, kan dit niet onder het begrip 'overleg' worden gebracht (zie hoger, 3 Casusoverleg: what's in a name?).

- ⚠ **Opvang via regelgeving of samenwerkingsakkoord** – Wat niet onder het toepassingsgebied van artikel 458ter Sw. valt, kan nog wel worden geregeld in specifieke regelgeving of in een samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid en één of meer deelstaten. De wet- en/of decreetgever kan niet alleen regelgeving uitvaardigen ter operationalisering van artikel 458ter Sw., maar kan ook specifieke wettelijke uitzonderingen invoeren op het beroepsgeheim. Bovendien kunnen reeds bestaande uitzonderingen, zoals de noodtoestand, artikel 458bis Sw. en de instemming van de cliënt in welbepaalde gevallen een rechtsgrond bieden om het beroepsgeheim te doorbreken.

3.2 FINALITEIT CASUSOVERLEG



Artikel 458ter Sw. laat twee doelstellingen toe voor een casusoverleg. Enerzijds kan casusoverleg worden georganiseerd ter bescherming van de fysieke en psychische integriteit van de persoon of derden. Anderzijds kan casusoverleg worden georganiseerd ter voorkoming van terroristische misdrijven of misdrijven gepleegd in het raam van een criminele organisatie.

- ⚠ **Belang uitklaring finaliteit** – Een overleg dat wordt georganiseerd tussen hulpverleners en politie/justitie met het oog op de meest passende interventie ter bescherming van de integriteit van een persoon verschilt fundamenteel van een overleg gericht op de preventie, de opsporing en de berechting van misdrijven of de bescherming van de openbare veiligheid. Vooraleer een casusoverleg kan plaatsvinden, moet dan ook (onder meer) worden uitgeklaard met welke finaliteit het overleg wordt georganiseerd (zie verder, 4.4 Welke elementen uitklaren?).

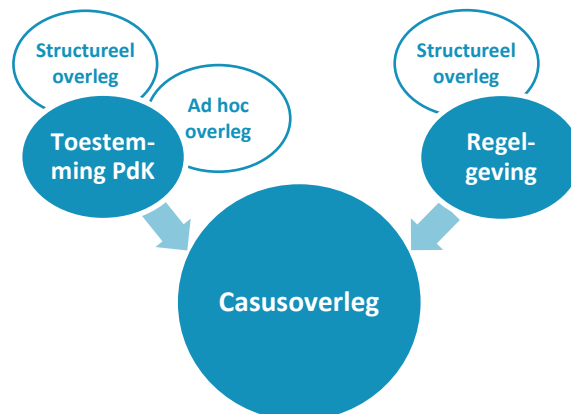
- ⚠ **Materieel toepassingsgebied** – Potentieel kan een breed scala aan situaties en onderwerpen binnen het toepassingsgebied worden gebracht en komen tal van overlegstructuren in aanmerking, waardoor de mogelijkheid om informatie uit te wisselen erg ruim is. Er worden geen voorwaarden gesteld inzake mogelijke situaties of misdrijven, graad van ernst, frequentie of complexiteit van de situatie. Concreet kan casusoverleg onder meer worden georganiseerd bij de aanpak van kindermishandeling, intrafamiliaal geweld, personen met psychiatrische problemen die ook overlast veroorzaken, situaties van dak- en thuisloosheid, drugshulpverlening, sociale dienstverlening aan gedetineerden, aanpak van radicalisering, etc. Daarbij moet wel telkens de vraag worden gesteld of samenwerking tussen hulpverlening en justitie wenselijk en noodzakelijk is. Rekening houdend met het subsidiariteitsbeginsel kunnen in bepaalde situaties immers minder vergaande vormen van overleg, zoals een hulpverleners-overleg, (meer) opportuun zijn.



4 HOE CASUSOVERLEG ORGANISEREN?

4.1 BEGINPUNT: REGELGEVING/PDK

Casusoverleg kan op twee wijzen worden georganiseerd: enerzijds kan een specifieke wettelijke regeling casusoverleg tussen welbepaalde actoren in welbepaalde situaties mogelijk maken, anderzijds kan de procureur des Konings toestemmen met het overleg. Aangezien er tot op heden nog geen regelgeving is uitgevaardigd ter operationalisering van artikel 458ter Sw., kan het casusoverleg voorlopig enkel worden georganiseerd mits toestemming van de procureur des Konings.

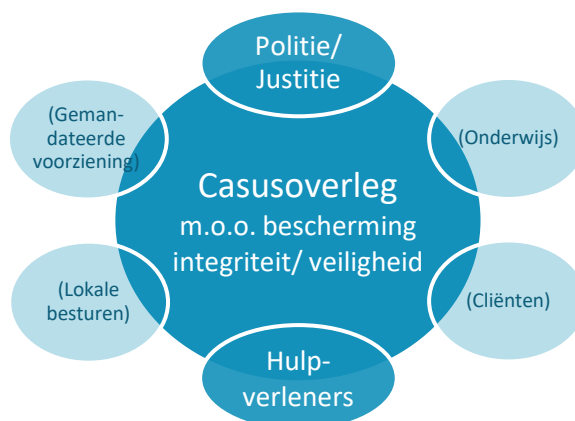


⚠ Lopende projecten – Lopende projecten, die op lokaal niveau zijn georganiseerd en die zich veelal in een juridisch 'grijze zone' bevinden, kunnen door een toestemming van de procureur des Konings in overeenstemming worden gebracht met het vigerende recht. Dit kan door middel van een protocolakkoord, maar dat is geen vereiste. Wanneer echter op structurele wijze wordt samengewerkt, is het wenselijk dat een protocolakkoord wordt gesloten tussen de procureur des Konings en de verschillende overlegpartners. Wordt er een eenmalig overleg georganiseerd over een concrete casus, dan lijken protocollair vastgelegde afspraken niet mogelijk. Dergelijk ad hoc-overleg kan echter slechts in uitzonderlijke gevallen worden georganiseerd (*zie verder 4.4 Welke elementen uitklaren?*). Bovendien moet worden benadrukt dat niet noodzakelijk alle fasen van een lopend project binnen het toepassingsgebied van artikel 458ter Sw. vallen. Een volledig rechtszekere regeling is bijgevolg niet altijd mogelijk via een toestemming van de procureur des Konings, maar kan enkel worden verkregen door een uitgewerkte regelgeving.

4.2 WIE KAN DEELNEMEN?

In artikel 458ter Sw. wordt het personeel toepassingsgebied niet afgebakend. Wie precies kan deelnemen aan het overleg, moet worden geconcretiseerd in de toestemming van de procureur des Konings of in regelgeving. In afwachting van een uitgewerkte (decretale en/of federale) regelgeving of samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid en één of meer deelstaten, kan voorlopig enkel een casusoverleg worden georganiseerd indien hiervoor de toestemming van de procureur des Konings wordt verkregen. De procureur des Konings moet dan in zijn gemotiveerde beslissing de mogelijke deelnemers aanduiden.

⚠ Geheimplichtigen en niet-geheimplichtigen – Artikel 458ter Sw. vereist niet dat alle deelnemers aan het overleg gehouden zijn tot het beroepsgeheim. Zowel geheimplichtigen als niet-geheimplichtigen kunnen worden betrokken bij het overleg. Voor de geheimplichtigen is artikel 458ter Sw. van belang omdat het hen toelaat geheimen te delen met derden. Voor de niet-geheimplichtigen is artikel 458ter Sw. van belang omdat het hen een bijzondere geheimhoudingsplicht oplegt voor de tijdens het overleg vernomen geheimen. Zonder exhaustief te zijn, kunnen onder meer (eerstelijns)hulpverleners, hulpverleners die



optreden in het kader van een mandaat en daarbij een rapportageplicht t.a.v. hun opdrachtgever hebben, gemandateerde voorzieningen, politie, parketten, afgevaardigden van lokale besturen, onderwijspersoneel en cliënten worden betrokken bij het casusoverleg.

⚠ Justitie/politie en hulpverleners – Het feit dat de procureur des Konings toestemming kan verlenen voor een overleg, wil niet zeggen dat een parketmagistraat noodzakelijk zelf moet deelnemen aan het overleg. Ook een ander lid van het parket, zoals een criminoloog, jurist of secretariaatslid, kan participeren aan het overleg. Ook kan de opdracht worden overgedragen aan de politie. In theorie lijkt het zelfs mogelijk dat parket noch politie vertegenwoordigd is op een dergelijk overleg. Deze hypothese lijkt evenwel eerder theoretisch te zijn en veelal niet wenselijk: een gerechtelijke actor kan op deze manier zijn toestemming geven voor een hulpverleningsoverleg, hetgeen reeds mogelijk is in toepassing van het gedeeld beroepsgeheim, of voor een overleg tussen hulpverleners en niet-hulpverleners (zoals lokale ambtenaren, schoolpersoneel, etc.), zonder dat dit overleg een politionele of gerechtelijke relevantie zou hebben. Dergelijke overlevormen worden beter ofwel binnen de hulpverlening zelf georganiseerd, ofwel wettelijk vorm gegeven. In deze wegwijzer bespreken we enkel de hypothese waarin een casusoverleg wordt georganiseerd tussen (minstens) hulpverleners en justitiële en/of politionele actoren. Een overleg met een zuivere hulpverlenende finaliteit, zoals een hulpverlenersoverleg of een cliëntoverleg, komt niet aan bod in deze wegwijzer (zie *hierover wegwijzer* ⑤).

⚠ Positieverheldering – Alle potentiële deelnemers aan een casusoverleg klaren best uit wie kan deelnemen aan een casusoverleg en op welke wijze deze deelnemers kunnen optreden. Zo kunnen de betrokken hulpverleners deelnemen aan het casusoverleg, maar kan eveneens worden gewerkt met vaste vertegenwoordigers die deelnemen aan de overlegmomenten (zie *verder, 5.1 Deelnamevrijheid en 5.3 Gevolgen van het casusoverleg*).

4.3 WIE NEEMT INITIATIEF?

Het feit dat de procureur des Konings moet toestemmen met het overleg, wil niet noodzakelijk zeggen dat hij/zij ook zelf het overleg moet organiseren. Dat is een mogelijkheid, maar het overleg kan eveneens plaatsvinden op initiatief van iemand anders. Zo kan een hulpverlener, een lokaal bestuur, politie... het initiatief tot casusoverleg nemen.

4.4 WELKE ELEMENTEN UITKLAREN?

Ad hoc-overleg of structureel overleg

De procureur des Konings kan zowel zijn toestemming geven voor ad hoc-overleg, dat is een overleg dat eenmalig naar aanleiding van een specifieke casus wordt georganiseerd, als voor een structurele overlevorm, bv. voor alle dossiers die aan een aantal voorwaarden voldoen (qua thema, complexiteit, chroniciteit...). Zeker voor het structureel overleg is het wenselijk dat een protocolakkoord wordt gesloten tussen de procureur des Konings en de diverse overlegpartners.

⚠ Voorrang structureel overleg – Structureel overleg is de meest wenselijke vorm van casusoverleg. Ook in de omzendbrief COL 04/2018 van het College van Procureurs-generaal wordt als richtlijn gesteld dat de procureur des Konings in beginsel deelneemt aan het casusoverleg in het kader van een protocol (dus een structureel overleg). Slechts in zeer uitzonderlijke omstandigheden kan worden geopteerd voor een ad hoc-overleg in een individuele zaak. Dit is met name het geval wanneer gestructureerd casusoverleg via protocol of andere bestaande overlevormen ontoereikend is.

Te bepalen aspecten

De procureur des Konings kan slechts zijn toestemming geven voor een casusoverleg indien wordt uitgeklaard met welke finaliteit het overleg wordt georganiseerd, wie deelneemt aan het overleg en volgens welke modaliteiten het overleg wordt georganiseerd. Deze modaliteiten betreffen onder meer de vraag welke actor het initiatief kan nemen tot het organiseren van het overleg, de frequentie waarmee het overleg wordt georganiseerd, de wijze waarop zal worden beslist over het gevolg dat aan het overleg zal worden gegeven, etc.

- ⚠ **Positieverheldering** – Vooraleer de verschillende actoren deelnemen aan een overleg, is het belangrijk dat zij zich positioneren en eigen voorwaarden en modaliteiten vooropstellen. Dergelijke positieverheldering kan op organisatieniveau, maar kan eveneens op het niveau van de koepels of steunpunten. Het is raadzaam dat alle potentiële deelnemers een principiële standpunt innemen over de bereidheid om aan casusoverleg deel te nemen. Het is daarbij belangrijk uit te klaren hoe het casusoverleg zich verhoudt ten opzichte van de reguliere werking van de organisatie, welke types van zaken men wil behandelen in casusoverleg en aan welke voorwaarden moet zijn voldaan, wie deelneemt aan het overleg, etc. Positieverheldering, respect voor elkaars opdracht en eigenheid en wederzijds vertrouwen tussen de deelnemers is essentieel om een constructief casusoverleg te organiseren. Dergelijke positieverheldering moet worden gevolgd door een gezamenlijke zoektocht naar een gedragen kader.

5.3.2 Lot meegedeelde/verkrege informatie

Strafvervolging – De deelnemers moeten zich ervan bewust zijn dat de geheimen die zij meedelen in het kader van het casusoverleg, kunnen worden aangewend voor de strafrechtelijke vervolging van misdrijven.

- ⚠️ Uit de tekst van artikel 458ter Sw. blijkt dat strafvervolging mogelijk is voor misdrijven waarvoor het casusoverleg werd georganiseerd. Dat geldt echter ook voor misdrijven die niét het voorwerp uitmaken van het casusoverleg, zo blijkt uit de omzendbrief COL 04/2018 van het College van Procureurs-generaal: worden aanwijzingen van een misdrijf bekomen tijdens het casusoverleg, dan maakt de procureur des Konings, of een politieambtenaar of parketjurist, hierover een proces-verbaal van inlichtingen op. Het parket zal dan autonoom een onderzoek voeren naar de strafbare feiten. Daaraan moet worden toegevoegd dat de geïmpliciteerde zelf ook een misdrijf pleegt (schending van het beroepsgeheim) indien hij tijdens een casusoverleg geheimen bekendmaakt over zaken die niet het voorwerp uitmaken van het casusoverleg.
- ⚠️ **Vertrouwelijkheid maatschappelijke verslagen minderjarigen** – Maatschappelijke verslagen over de persoonlijkheid en leefsituatie van een minderjarige zijn enkel bestemd voor de jeugdrechter. Deze verslagen mogen niet worden gebruikt in een strafprocedure. In zoverre de verslagen zelf niet worden neergelegd op het casusoverleg, kan wel bepaalde informatie uit de verslagen in het overleg worden gebracht. Deze informatie mag niet worden aangewend in een andere procedure.

Geheim van het overleg – De deelnemers zijn tot geheimhouding verplicht wat betreft de tijdens het overleg meegedeelde geheimen. Wie deelneemt aan een casusoverleg kan de informatie die hij heeft vernomen niet bekendmaken. Artikel 458ter Sw. stelt een bijzondere geheimhoudingsplicht in, als het ware een ‘geheim van het overleg’. Dit geldt zowel voor geïmpliciteerden als voor niet-geïmpliciteerden. Concreet betekent dit dat ook een persoon die niet onderworpen is aan het beroepsgeheim, bijvoorbeeld een vertrouwensleerkracht, tot een bijzondere geheimhouding wordt verplicht naar aanleiding van het casusoverleg. Wie het ‘geheim van het overleg’ schendt, wordt gestraft met de straffen bepaald in artikel 458 Sw. (gevangenisstraf van 1 tot 3 jaar en geldboete van 100 tot 1000 euro).

- ⚠️ **Vaste vertegenwoordiger** – Wanneer er wordt gewerkt met een ‘vaste’ vertegenwoordiger die deelneemt aan de overlegmomenten, zorgt een strikte toepassing van het ‘geheim van het overleg’ ervoor dat de vertegenwoordiger niet kan terugkoppelen naar de betrokken hulpverlener(s) binnen de eigen organisatie. Ook de doorstroom van informatie tussen de verschillende overlegtafels binnen een LIVC door de contactpersoon van de gemeente en/of de ‘*information officer*’ van de lokale politie zouden een schending van artikel 458ter Sw. uitmaken. Elke bekendmaking van informatie die tijdens het overleg werd vernomen, impliceert dan immers een schending van het ‘geheim van het overleg’. Artikel 458ter Sw. lijkt echter toe te laten dat de deelnemers aan het overleg afspraken maken over de bekendmaking van de informatie die op het casusoverleg wordt besproken en op welke manier kan worden teruggekoppeld naar de eigen organisatie/betrokken hulpverleners/andere overlegtafel(s). Er anders over oordelen zou het casusoverleg de facto tot een weinig zinvol instrument herleiden. Dergelijke afspraken kunnen worden opgenomen in een protocolakkoord, maar kunnen eveneens worden gemaakt naar aanleiding van een ad hoc-overleg, en kunnen worden geconcretiseerd bij elk individueel overleg. De bekendmaking beperkt zich best tot de informatie die noodzakelijk is om met een concreet dossier verder aan de slag te kunnen. Het is echter belangrijk dat er consensus bestaat tussen alle deelnemers aan het overleg over wat er mag gebeuren met welke informatie. Ontbreekt dergelijke consensus, dan kan de informatie die op het overleg werd vernomen, niet worden bekendgemaakt. Het geheim van het overleg speelt op dat moment ten volle. Bovendien lijkt het wenselijk om bij voorkeur een centrale rol toe te bedelen aan de aanmelder om de informatie terug te koppelen naar de betrokken hulpverleners, cliënten, etc.

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/2018/3241/274

Uitgave

Oktober 2018

Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

Koning Albert II-laan 35 bus 30

1030 Brussel

info@wvg.vlaanderen.be

www.departementwvg.be