

**Hoe om te gaan met informatie
verkregen in een student-relatie?
Wat mag, moet, of mag zeker niet
gezegd worden...**

Hoe om te gaan met informatie
verkregen in een student-relatie?
Wat mag, moet, of mag zeker niet



V L H O R A

V L I R *Vlaamse
Interuniversitaire Raad*

**Een samenvatting van de belangrijkste principes
over beroepsgeheim, discretieplicht, schuldig
verzuim en aspecten van de privacywetgeving in
het Hoger Onderwijs.**



Hoe om te gaan met informatie verkregen in een student-relatie? Wat mag, moet, of mag zeker niet gezegd worden...

Een samenvatting van de belangrijkste principes over beroepsgeheim, discretieplicht, schuldig verzuim en aspecten van de privacywetgeving in het Hoger Onderwijs

Ruth Stokx & Luc Faes, zijn respectievelijk juridisch adviseur studentenbeleid KU Leuven en diensthoofd juridische dienst en verzekeringen Arteveldehogeschool.



Inleiding

Naar aanleiding van het nieuwe decreet betreffende de Studentenvoorzieningen in Vlaanderen¹ en de voorgeschreven integratie van de vzw's Studentenvoorzieningen in de hogescholen ontstond er binnen de diensten van Studentenvoorzieningen nood aan meer duidelijkheid over de toepassing van het beroepsgeheim binnen de hoger onderwijsinstellingen. Er werd afgesproken om dit thema verder te bespreken en uit te werken binnen een tijdelijke Werkgroep Beroepsgeheim/Discretieplicht van VLIR/VLHORA². Onderstaande tekst is het resultaat van besprekingen binnen deze werkgroep.

Wie zich vragen stelt over het beroepsgeheim, discretieplicht en privacy doet dat vaak in verband met het al dan niet doorgeven van bepaalde informatie: wat mag of moet ik zeggen of mag ik helemaal niet spreken? Om die afweging te helpen maken, kan deze nota je ondersteunen.

Samenwerking tussen personen, tussen diensten, vereist kennis over elkaars positie en ook afspraken over informatiedeling, zowel binnen de eigen onderwijsinstelling als in de samenwerking met externe diensten. Deze nota wilt je hierbij helpen.

We schetsen een aantal algemene juridische inzichten in verband met beroepsgeheim, discretieplicht, schuldig verzuim en aspecten van de privacywetgeving (deel I) en passen deze toe op het Hoger Onderwijs (deel II). In een derde deel wordt stilgestaan bij de informatiestromen tussen medewerkers.

Het is niet steeds makkelijk om een vertaling te maken van de wetgeving in de praktijk. Deze tekst reikt juridische handvaten aan, maar soms zal eigen interpretatie nodig zijn. Ga waar nodig in overleg met collega's en je diensthoofd. En vergeet niet: naast het recht zijn er uiteraard ook andere invalshoeken die je kunnen helpen zoals ethiek³ en deontologie en gewoonweg gezond verstand.

Deze nota richt zich niet enkel naar de hulpverleners van de sociale dienst voor studenten, maar ook naar artsen en psychotherapeuten binnen het hoger onderwijs, bemiddelingsdiensten, studiebegeleiders, ombudsdiensten, zorgcoaches, onderwijskundig personeel, administratief en technisch personeel, ...

Ruth Stokx & Luc Faes,

zijn respectievelijk juridisch adviseur studentenbeleid KU Leuven en diensthoofd juridische dienst en verzekering Arteveldehogeschool.

¹ Decreet van 29 juni 2012 betreffende de studentenvoorzieningen in Vlaanderen, B.S. 3 augustus 2012.

² Samenstelling werkgroep: Dirk Broos (voorzitter), Kristie de Fauw, Nathalie Depoorter, Conny Devolder, Luc Faes, Sofie Giets, Christel Goovaerts, Mathilde Joos, Ingrid Schneider, Serge Simon, Ruth Stokx, Els Van den Driessche en Patrick Willems.

De auteurs danken ook Toon Boon, Ilse Devacht, Herman Nys, Johan Put, Els Robbrecht en Anne Tans voor hun waardevolle opmerkingen. ³ Zie ook de verwijzing naar het ethische advies van het Vlaams Welzijnsverband in verband met omgaan met vertrouwelijke informatie, zoals aangehaald in W. WOUTERS, K. HERBOTS en J. PUT, *Omgaan met vertrouwelijke informatie en beroepsgeheim door vrijwilligers*, Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin van de Vlaamse overheid, 2009, p. 16. Het advies vertrekt van drie principes: vertrouwen, zorgvuldigheid en overleg.

1. Uitklaren juridische begrippen, wat mag, wat mag niet, wat moet?

1.1. Beroepsgeheim

1.1.1. Wat?

Het beroepsgeheim verplicht een hulpverlener tot geheimhouding van hetgeen cliënten aan hem prijsgeven in het raam van een vertrouwensrelatie⁴.

1.1.2. Wettelijke grondslag?

Het beroepsgeheim wordt strafrechtelijk gesanctioneerd krachtens art. 458 Strafwetboek. Deze bepaling geeft een niet-limitatieve opsomming van beroepen die een beroepsgeheim kunnen laten gelden.

1.1.3. Voor wie?

Doorgaans bedoelt men beroepen uit de medische, juridische en sociale sector, en men beschouwt de beroepsbeoefenaars als noodzakelijke vertrouwenspersoon van hulpbehoevenden⁵. Hieronder verstaat men:

- “personen die een functie of een missie met een vertrouwelijk karakter uitoefenen, en
- die door de wet, de traditie of gewoonte als noodzakelijke bewaarders van de hun toevertrouwde geheimen worden beschouwd”⁶.

Tegenover de noodzakelijke bewaarder staat de vrijwillige bewaarder. Een vrijwillige vertrouwenspersoon is iemand die door de patiënt of cliënt in vertrouwen wordt genomen zonder dat hij die vertrouwelijke informatie nodig heeft om zijn functie te kunnen uitoefenen⁷.

Om te weten of bepaalde functies in het hoger onderwijs onder het beroepsgeheim vallen, gelden onder meer volgende elementen:

- Soms legt de wetgever beroepsgeheim op, bijvoorbeeld aan al de medewerkers van een Centrum Geestelijke Gezondheidszorg (CGG) of Centrum voor Leerlingenbegeleiding (CLB). Soms kiest de wetgever expliciet voor discretieplicht (zie verder). In het leerplichtonderwijs bijvoorbeeld hebben alle personeelsleden ambtsgeheim of discretieplicht⁸. De decreten hoger onderwijs leggen nergens het beroepsgeheim voor medewerkers op. Indien een CGG binnen een instelling van hoger onderwijs functioneert, geldt voor die medewerkers uiteraard het beroepsgeheim.
- Beroepsbeoefenaars uit de gezondheidszorg (ook binnen het hoger onderwijs)

zijn standaard onderhevig aan het beroepsgeheim, uiteraard voor zover ze in deze functie werkzaam zijn.

- Beroepsgeheim is gekoppeld aan een professionele hulpverleningscontext.
- Het hoger onderwijs is geen hulpverlenende organisatie. Dit impliceert dat beroepsgeheim niet de regel is. Met de recente integratie van de vzw’s Studentenvoorzieningen in de hogescholen, komt er een (minstens gedeeltelijke) hulpverlenings-setting binnen de context van het hoger onderwijs. Dit noopt tot verdere uitklaring van functies en rollen.
- Ondersteunend personeel valt normalerwijze niet onder het beroepsgeheim, tenzij de wetgever een hele sector onder het beroepsgeheim plaatst⁹.
- Hulpverleners met een adviserend, controlerend mandaat, bijvoorbeeld controleartsen in functie van privé-verzekeraars, hebben geen beroepsgeheim t.o.v. de opdrachtgever voor wat de informatie betreft waarvan zij binnen het kader van hun opdracht kennis hebben gekregen (ten aanzien van derden blijven zij wel gehouden aan het beroepsgeheim).

Voor categorieën van beroepen waarvoor géén specifieke bepalingen gelden, en waar twijfel heerst over de toepassing van beroepsgeheim, moet het criterium van “noodzakelijke vertrouwenspersoon” toegepast worden.

Wanneer kan men spreken van “noodzakelijke vertrouwenspersoon”?

Het moet gaan om een vertrouwensberoep, een beroep waarin de vertrouwensrelatie essentieel is. De aard van de hulpverlening noopt de hulpvrager ertoe een groot stuk privacy in te leveren¹⁰. De cliënten moeten zich ook genooddaakt zien zich tot die beroepsbeoefenaars te wenden en hen in vertrouwen te nemen. Bijvoorbeeld als je heel ziek bent, ben je wel genooddaakt een arts te raadplegen, anders geraak je niet genezen.

De criteria waaraan een beroep moet voldoen om in aanmerking te komen als vertrouwensberoep en opdat de beoefenaars ervan kunnen worden beschouwd als noodzakelijke vertrouwensfiguren, hangen onder andere samen met de kenmerken van “professies”¹¹ en met het professionaliseringsproces van functies¹².

Uit de rechtspraak en rechtsleer zijn volgende indicatoren als relevant naar voor geschoven als beoordelingselementen om na te gaan of een bepaalde functie te beschouwen valt als “noodzakelijke vertrouwenspersoon”¹³:

- maatschappelijke relevantie,
- behartiging van immateriële belangen,

4 I. VAN DER STRAETE en J. PUT, *Beroepsgeheim en hulpverlening*, Brugge, Die Keure, 2005, p. 27. Deze tekst is in hoge mate gebaseerd op de inzichten uit dit boek.

5 E. ANKAERT en J. PUT, “De geheimhoudingsplicht van vertrouwensleerkrachten en bijstandspersonen”, *T.O.R.B.*, 2007-2008, 406-418.

6 Cass. 20 februari 1905, *Pas.*, I, 141, concl. Adv. Gen. Janssens.

7 I. VAN DER STRAETE en J. PUT, *Beroepsgeheim en hulpverlening*, Brugge, die Keure, 2005, p. 60.

8 Art. 14 Decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, *B.S.* 25 mei 1991.

9 I. VAN DER STRAETE en J. PUT, *Beroepsgeheim en hulpverlening*, Brugge, Die Keure, 2005, p. 64 ev.

10 I. VAN DER STRAETE en J. PUT, *Beroepsgeheim en hulpverlening*, Brugge, Die Keure, 2005, p. 60

11 Niet elk beroep is een professie. Vooraleer een beroep een professie wordt, moeten er een aantal voorwaarden vervuld zijn, zoals bijvoorbeeld een uniforme opleiding, een beroepsvereniging, een bepaald soort wettelijke bescherming van het beroep.

12 J. PUT, “De kar of het paard? Justitieassistenten en beroepsgeheim”, *Nullum Crimen*, 2012, 286-296.

13 Zie onder meer: E. ANKAERT en J. PUT, “De geheimhoudingsplicht van vertrouwensleerkrachten en bijstandspersonen”, *T.O.R.B.*, 2007-2008, 412; J. PUT, “De kar of het paard? Justitieassistenten en beroepsgeheim”, *Nullum Crimen*, 2012, 286-296.

- aanwezigheid van kennis en deskundigheid door een bepaalde opleiding en ervaring,
- maatschappelijke erkenning in de vorm van een titel en/of beroepsbescherming,
- normering van de beroepsuitoefening door middel van een beroepsethiek.

Willen we dus nagaan of voor bepaalde onderwijsfuncties het beroepsgeheim dan wel de discretieplicht speelt, dienen we dit te doen aan de hand van de voorliggende parameters, cfr. infra, punt 2.3.

1.1.4. Betekenissen

Het beroepsgeheim dient zowel de individuele bescherming van de privacy van de cliënt, als de bescherming van het hulpverlenend beroep (de beroepsgroep) en het algemeen belang, nl. de bescherming van de hulprelatie an sich.

Voor personen met beroepsgeheim is zwijgplicht de regel. Zij kunnen géén informatie doorgeven binnen of buiten de organisatie. Het begrip “geheim” wordt ruim geïnterpreteerd en gaat ook over het loutere feit dat een persoon op een bepaald moment langsgeweest is.

Gezamenlijk beroepsgeheim (voor collega’s uit een zelfde team) en gedeeld beroepsgeheim (met collega’s van een ander team met beroepsgeheim) zijn een uitzondering op deze regel, zie hiervoor verder punt 3.

In een aantal specifieke gevallen heeft de hulpverlener wel een spreekrecht. Dit wil zeggen dat hij mag spreken, en niet meer bestraft kan worden als hij dat ook doet. Het houdt niet in dat hij moet spreken, de hulpverlener heeft immers ook een zwijgrecht. Het is de hulpverlener zelf, en hij alleen, die naar eer en geweten oordeelt wat hij het beste doet¹⁴. De rechter kan de beslissing van de hulpverlener evenwel beoordelen.

Er is onder andere spreekrecht in volgende gevallen:

- Bij de rechter of parlementaire onderzoekscommissie.
Bijvoorbeeld Een maatschappelijk assistent van een sociale dienst mag geen getuigenis afleggen ter attentie van de politie, enkel ter attentie van de rechterlijke macht is er spreekrecht.
- Er is een aangifteryrecht (artikel 458bis Sw.) in geval van volgende misdrijven:
 - aanranding van de eerbaarheid en verkrachting,
 - 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 kinderen of onbekwamen,
 - het onthouden van voedsel of verzorging aan minderjarigen en onbekwamen.

¹⁴ De hiërarchisch meerdere van de hulpverlener mag hier niet verplichtend tussenkomen, kan hoogstens adviseren. Ook de cliënt zelf kan niet verplichten tot spreken, dit blijft de keuze van de hulpverlener.

Het aangifteryrecht geldt voor zover de misdrijven die gepleegd werden op een minderjarig slachtoffer, een persoon die kwetsbaar is ten gevolge van zijn leeftijd, zwangerschap, een ziekte dan wel een lichamelijk gebrek of geestelijk gebrek of onvolwaardigheid, of bij partnergeweld¹⁵. De aangifte van een potentieel misdrijf is niet mogelijk. Bovendien moet er een ernstig en dreigend gevaar bestaan voor de fysieke of psychische integriteit van het slachtoffer of moeten er aanwijzingen zijn van een gewichtig en reëel gevaar dat andere minderjarigen of kwetsbare personen het slachtoffer zullen worden, terwijl de hulpverlener de betrokkene niet zelf of met behulp van anderen kan beschermen. De manier waarop de hulpverlener kennis heeft gekregen van het misdrijf is niet belangrijk. Ook wanneer hij bijvoorbeeld door de dader in vertrouwen wordt genomen of wanneer hij door een derde – die niets met het misdrijf te maken heeft – op de hoogte wordt gesteld, kan hij dus aangifte doen.

- Aangifte van strafbare feiten waarvan de cliënt het slachtoffer is.
- Noodtoestand (acuut en ernstig gevaar voor de psychische of fysieke integriteit, onmiddellijke noodzakelijkheid tot optreden, geen mogelijkheid om op een andere manier het gevaar af te wenden).
- Toestemming cliënt (enkel indien voorafgaande, specifieke, vrije, uitdrukkelijke en geïnformeerde toestemming¹⁶). De hulpverlener moet nagaan of de toestemming van de cliënt aan al deze voorwaarden voldoet, zo niet kan het gaan om een gebrekkige instemming en kan de hulpverlener aansprakelijk gesteld worden.

Enkel in het kader van schuldig hulpverzuim (zie verder punt 1.5.) is er mogelijk een spreekrecht.

1.2. Discretieplicht

1.2.1. Wat?

Van elke werknemer of ambtenaar wordt verwacht dat hij de informatie die hij in het kader van zijn opdracht verneemt niet vrijgeeft aan anderen dan diegenen die gerechtigd zijn er kennis van te nemen¹⁷. Het verschil met de definitie van het beroepsgeheim is dat de informatie die je vernam in de context van werknemer/ambtenaar niet ten persoonlijke titel (in een vertrouwensrelatie) verkreeg maar in naam van de werking van je dienst. Als werknemer/ambtenaar krijg je toegang tot bepaalde informatie omwille van je specifieke functie in die organisatie.

1.2.2. Wettelijke grondslag?

Het principe van de discretie wordt in verschillende wetsartikels vertaald.

¹⁵ T. GOFFIN, “Afwijkingen op beroepsgeheim worden uitgebreid”, *De Juristenkrant*, nr.243, p.1.

¹⁶ Voorwaarden omstandig omschreven in I. VAN DER STRAETE en J. PUT, *Beroepsgeheim en hulpverlening*, Brugge, Die Keure, 2005, p. 190 e.v.

¹⁷ B. ALLEMEERSCH, “Het toepassingsgebied van artikel 458 Strafwetboek. Over het succes van het beroepsgeheim en het geheim van het succes”, *R.W.* 2003-2004, 2.

Voor werknemers uit de privésector alsook voor het contractueel personeel in overheidsdiensten geldt artikel 17, 3° WAO (wet arbeidsovereenkomsten). Dit artikel bepaalt het volgende:

De werknemer is verplicht:

(...)

3° zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden:

a) fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken;

b) daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken.

Discretieplicht bij ambtenaren wordt ook wel ambtsgeheim genoemd. Het statuut van de ambtenaren wordt niet in één wet geregeld. Er is een amalgaam van ambtenaren (o.m. Rijkspersoneel, personeel Vlaamse Gemeenschap, provincie, gemeentepersoneel) en voor al deze personeelsleden werd hun statuut in een specifieke regelgeving vastgelegd.

Wel kan men in het algemeen stellen dat het ambtsgeheim een verplichting tot discretie en terughoudendheid impliceert om de (openbare) dienst waar ze tewerkgesteld zijn toe te laten de door de maatschappij toevertrouwde taak naar behoren uit te oefenen¹⁸.

Behalve het gegeven dat de discretieverplichting vastgelegd werd in een algemene wetsbepaling, kunnen ook bepalingen van vertrouwelijkheid opgenomen worden in de individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of een deontologische code. Vaak zijn er voor specifieke functies in een organisatie nog aparte codes uitgewerkt, bijvoorbeeld voor ICT-ers, HRM-medewerkers enz.

1.2.3. Voor wie?

Voor het hoger onderwijs is de discretieplicht de regel.

1.2.4. Betekenis

In het dagelijks taalgebruik betekent discretie een “terughoudend gedrag inzake het bekendmaken van gevoelige informatie”. Op het werk is discretie een belangrijke component in de verschillende aanwezige collega- en cliënt-relaties.

Discretieplicht als juridisch begrip is vooral een bescherming in het belang van het ambt of de dienst waar men werkt. De discretieplicht beschermt het niet doorgeven van gegevens buiten de organisatie. Met het oog op het verbeteren van de organisatie, de werking van de dienst en de persoonlijke ambtsuitoefening

mag het personeelslid wel de nodige informatie delen met zijn collega's, met ondergeschikten en hiërarchische meerderen. Het louter meedelen van informatie aan collega's die niet relevant is voor de dienst, valt hier niet onder.

Personen met discretieplicht kunnen ter attentie van hun klanten of gebruikers geen strikte geheimhouding beloven en positioneren zich dan ook best niet naar studenten als een vertrouwenspersoon. Indien zij toch in vertrouwen worden genomen, wordt liefst zo snel mogelijk doorverwezen naar de meest adequate hulpverlening.

Opgelet!

Op basis van de privacywetgeving moet informatie uit bestanden die intern doorgegeven wordt, beperkt blijven tot wat “need to know” is en niet “nice to know”. Zie ook punt 1.4..

Ook op basis van een interne deontologische code kan het doorgeven van informatie aan collega's meer aan banden gelegd worden.

1.3. Juridische verschillen tussen beroepsgeheim en discretieplicht

Bij het beroepsgeheim wordt een zwijgplicht gekoppeld aan een (noodzakelijke) vertrouwensrelatie. Het principe van de bescherming van dat vertrouwen geldt ten aanzien van één ieder (de hele maatschappij). Bij discretieplicht geldt de verplichting tot discretie en zorgvuldige omgang met gegevens vooral “buiten de muren” van de onderneming of de dienst.

Voor de werknemer in de privé kan het schenden van de discretieverplichting leiden tot ontslag. Bij een schending van het fabrieksgeheim of het niet naleven van de clausules over het concurrentiebeding kan de werkgever de overtreder via de rechtbank doen veroordelen tot een geldboete. Bij ambtenaren kan een schending van het ambtsgeheim leiden tot een tuchtrechtelijke vervolging. Schending van het beroepsgeheim kan daarentegen ook leiden tot een strafrechtelijke vervolging en veroordeling.

Anders dan bij het beroepsgeheim geldt de discretie niet ten aanzien van de rechter. Iemand met beroepsgeheim heeft voor de rechter zwijgrecht, iemand met discretieplicht heeft een spreekplicht.

1.4. Enkele relevante aspecten van privacywetgeving¹⁹

1.4.1. Wat?

Privacy en het recht op een privéleven is een mensenrecht. Er worden doorgaans vier componenten aan dit recht onderscheiden²⁰:

¹⁹ Zie ook G. VERMEULEN, “Student en privacy”, in L. VAN HOESTENBERGHE en R. VERSTEGEN (ed), *Student en Recht*, Leuven, Acco, 2007, p.197-233.

²⁰ I. VAN DER STRAETE en J. PUT, *Beroepsgeheim en hulpverlening*, Brugge, Die Keure, 2005, p. 23.

¹⁸ I. VAN DER STRAETE en J. PUT, *Beroepsgeheim en hulpverlening*, Brugge, Die Keure, 2005, p. 84.

- Recht op rust en isolement (the right to be left alone),
- Fysieke, morele en psychische integriteit,
- Geheimhouding van informatie met betrekking tot de persoon (informatieve privacy)
- Recht op uitbouw van menselijke contacten.

Het recht op geheimhouding van informatie met betrekking tot een persoon is in België in de wetgeving heel concreet uitgewerkt. Er wordt in deze tekst verder enkel gefocust op dit aspect van privacy.

1.4.2. Wettelijke grondslag?

De Wet Verwerking Persoonsgegevens²¹ is van toepassing op elke verwerking van persoonsgegevens die zijn neergeschreven of opgeslagen en die in een bestand worden bijgehouden.

De wet verbiedt het verwerken van persoonsgegevens tenzij er specifieke rechtvaardigingsgronden zijn (de wet, toestemming van de persoon, ...).

Met persoonsgegevens wordt elke informatie over een identificeerbare natuurlijke persoon bedoeld. Elke vorm van informatie die naar een specifieke persoon kan leiden, valt hier onder.

De wet is enkel van toepassing indien de gegevens in geautomatiseerde toepassingen of in tastbare “bestanden” worden opgeslagen. Met dit laatste wordt elk gestructureerd systeem bedoeld dat op persoonsgegevens geklasseerd wordt, bijvoorbeeld een kast met dossiers van studenten die gerangschikt zijn op familienaam²².

Tot slot gaat het om “verwerken” van persoonsgegevens. Dit wil zeggen het verzamelen, bewaren, wijzigen, raadplegen, verspreiden, samenbrengen, uitwissen, ... van gegevens.

1.4.3. Voor wie?

De wet is van toepassing voor iedereen die aan geautomatiseerde gegevensverwerking doet of die bestanden bijhoudt.

Indien de wet niet wordt nageleefd, zijn schadevergoeding en strafrechtelijke vervolging mogelijk. In eerste instantie komt de vordering terecht bij de verantwoordelijke van de bestanden, maar ook de aangestelde of de gemachtigde medewerker kan aangesproken worden, bijvoorbeeld bij moedwillig misbruik. Moedwillig misbruik is bijvoorbeeld een bestand van niet geslaagde studenten doorgeven aan een repetitoren bureau.

²¹ Wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, vaak “privacywet” genoemd.

²² Huishoudelijke toepassingen zijn vrijgesteld.

1.4.4. Betekenis?

De Wet Verwerking Persoonsgegevens stelt dat informatie enkel kan verwerkt worden indien hier een voldoende grondslag voor is, zoals een wettelijke verplichting of de toestemming van de persoon.

Die persoon moet geïnformeerd zijn over de verwerking, heeft recht op toegang, inzage en correctie van gegevens. Informatie kan enkel doorgegeven worden aan derden mits toestemming van de persoon.

De verwerking van gegevens moet steeds voldoen aan het finaliteitsprincipe (duidelijk doel) en aan het proportionaliteitsbeginsel (enkel wat nodig is voor dat doel mag doorgegeven – need to know).

Er is ook een bijzondere bescherming voorzien voor gevoelige persoonsgegevens zoals gegevens van etnische afkomst, politieke en religieuze opvattingen en gezondheidsgegevens. Deze mogen niet verwerkt worden tenzij hiervoor een expliciete schriftelijke toestemming werd gegeven. Bovendien zijn er nog een aantal bijkomende voorwaarden voor de verwerking van de gegevens²³. Indien de betrokkene in een afhankelijke positie verkeert, is het zelfs met toestemming verboden de gegevens te verwerken. In dergelijke situatie wordt de toestemming dan wel weer aanvaard als dit de betrokken persoon voordeel oplevert²⁴.

Bijvoorbeeld een bestand aanmaken van studenten met een functiebeperking is mogelijk wanneer dit gebeurt in een context die de student tot voordeel strekt (bijvoorbeeld in functie van het verkrijgen van faciliteiten), mits expliciete toestemming van de student.

1.5. Aangifteplicht en schuldig hulpverzuim

1.5.1. Wat?

Aangifteplicht

Iedere burger heeft een meldingsplicht als men getuige is van een aanslag tegen de openbare veiligheid, iemands leven of eigendom.

Alle ambtenaren hebben de plicht wanbedrijven en misdaden te melden.

Schuldig hulpverzuim

Iedere burger heeft een hulpverleningsplicht. Dit is de plicht om aan iemand die in groot gevaar verkeert, hulp te verlenen. Doet men dit niet, dan spreekt men van schuldig verzuim²⁵.

²³ 0a specifiek benoemen van diegenen die de gegevens verwerken, zie ook “Bescherming van persoonsgegevens in België”, Privacycommissie, <http://www.privacycommission.be/nl>.

²⁴ P. DE HERT en D. PISSOORT, De WVP in kort bestek, 0.6 Gevoelige gegevens in P. DE HERT (ed), Privacy en Persoonsgegevens, Politiea, losbladig werk, Titel II, De wet van 8 december 1992 met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens (WVP). Zie ook <http://www.privacycommission.be/nl/lexicon/g/Gegevens--Gevoelige-.html>.

²⁵ W. WOUTERS, K. HERBOTS en J. PUT, *Omgaan met vertrouwelijke informatie en beroepsgeheim door vrijwilligers*, brochure Vlaamse Overheid, 2009, p. 8.

1.5.2. Wettelijke grondslag?

Aangifteplicht: art. 29 Wetboek Strafvordering (ambtenaren) en 30 Wetboek Strafvordering (alle burgers). Beide artikels zijn eerder morele verplichtingen, want voorzien geen sanctie.

Schuldig hulpverzuim: art. 422bis Strafwetboek. Strafrechtelijke vervolging bij het nalaten van hulp te verlenen is mogelijk.

1.5.3. Voor wie?

De aangifteplicht en het schuldig hulpverzuim zijn plichten als burger, los van enige werkcontext, maar uiteraard ook geldend binnen een werkcontext.

Het beroepsgeheim heft de aangifteplicht op, maar niet het schuldig hulpverzuim. Een psychotherapeut van de Dienst Studentenvoorzieningen kan kiezen om bepaalde informatie niet mee te delen aan derden, behalve in een geval van schuldig verzuim.

De plicht tot hulpverlening dwingt niet noodzakelijk tot spreekplicht, men kan ook hulp verlenen door te ageren.

1.5.4. Betekenis

Als men aanwezig is bij een persoon in grote nood moet men onmiddellijk ageren met alle middelen die ter beschikking zijn, uiteraard zonder dat men zichzelf in gevaar brengt. Dit kan zowel betekenen dat men zelf hulp verleent of dat men hierbij hulpverleners betreft (ambulance, brandweer, ...). Men moet de meest aangewezen hulp verlenen. De meest aangewezen hulp kan ook bestaan in het melden van het misdrijf aan de gerechtelijke overheid.

2. Beroepsgeheim en discretieplicht: concrete invulling voor functies binnen het hoger onderwijs²⁶

2.1. De instelling als onderwijsverstrekker

Discretieplicht als regel voor het personeel, nl.

- onderwijskundig personeel: proffen, docenten, assistenten, maar ook studie-begeleiders, ...
- administratief en technisch personeel: secretariaatsmedewerkers, ICT-ers, financieel medewerkers, techniekers, personeelsadministratie, HRM-medewerkers, de studentenadministratie, ... Waar deze groepen mogelijks in aanraking komen met gegevens die onder het beroepsgeheim kunnen vallen (bijvoorbeeld op de financiële dienst bij verwerking studenten die van de sociale dienst een studietoelage krijgen) is het aangeraden deze groep een aparte vertrouwelijkheidsclausule te laten tekenen (zie verder).
- in hun hoedanigheid van gemandateerde: adviserend arts t.o.v. de opdrachtgever.

2.2. De instelling als hulpverlener (taken Studentenvoorzieningen maar kan ook ruimer door de instelling georganiseerd zijn²⁷)

- Beroepsgeheim voor artsen en psychotherapeuten²⁸ die beroepsmatig binnen het hoger onderwijs hun hulpverlenende functie²⁹ uitoefenen.
- Beroepsgeheim voor de hulpverleners van de sociale dienst voor studenten, daar waar de sociale dienst bemand wordt door maatschappelijk assistenten en psychologen die zich uitdrukkelijk als vertrouwensdienst profileren. Soms worden deze personen ook studentenbegeleiders genoemd.
- Discretieplicht voor bemiddelingsdiensten rond huisvesting, jobstudent, juridische dienst voor studenten. Indien deze functies echter door één en dezelfde brede sociale dienst worden opgenomen, is er voor deze sociale dienst in het geheel wel beroepsgeheim.
- Discretieplicht voor medewerkers residentiebeheer, studentenontmoeting enz.
- Discretieplicht voor ondersteunend personeel Studentenvoorzieningen, dit zijn bijvoorbeeld onthaalmedewerkers, poetspersoneel, administratief medewerkers. Waar deze groepen in aanraking komen met vertrouwelijke gegevens³⁰ is het aangeraden deze groep een aparte vertrouwelijkheidsclausule

²⁶ In grote lijnen, elke instelling moet zelf de oefening maken, zeker voor personen waar een mogelijke vertrouwensrelatie met een cliënt kan ontstaan.

²⁷ Bijvoorbeeld de instelling beheert ook een ziekenhuis.

²⁸ Niet elke psycholoog is een psychotherapeut. Het gaat hier om diegenen die een opleiding psychotherapie volgden en die vanuit een behandeling of therapie stoornissen bij een patiënt/cliënt opheffen of verminderen.

²⁹ Niet bijvoorbeeld de arts prof tijdens zijn taak als docent.

³⁰ Dat er van de hulpverlener met beroepsgeheim naar het ondersteunend personeel in mindere of meerdere mate cliëntinformatie doorstroomt, wordt als onontbeerlijk en volkomen normaal beschouwd. Deze informatiestroom heeft geen hulpverlenende finaliteit, maar vindt plaats omwille van organisatorische redenen, nl. een efficiënte en effectieve interne werking.

te laten tekenen.

- Discretieplicht voor het diensthoofd of coördinator die zelf geen hulpverlenende functie heeft.
- Naargelang de functie die een vrijwilliger of stagiair uitoefent, valt deze onder discretieplicht of beroepsgeheim.

2.3. Enkele functies van dichtbij te bekijken

In elke organisatie zijn er functies waar het niet altijd duidelijk van is of deze functies vallen onder beroepsgeheim of discretieplicht. Zeker in de context van heel wat nieuwe gecreëerde functies is dit niet altijd vanzelfsprekend³¹.

Volgende functies worden van dichtbij bekeken:

- zorgcoördinator of zorgcoach (hiermee bedoelen we de persoon die voor studenten met een functiebeperking het aanspreekpunt is. Deze persoon zoekt in samenspraak met de student naar redelijke onderwijs- en examenfaciliteiten en volgt deze op.),
- ombuds voor studenten,
- vertrouwenspersoon voor studenten voor pesten en seksuele intimidatie.

Deze functies geven aanleiding tot verwarring. In de manier waarop deze functies naar de student omschreven worden, wordt vaak de vertrouwelijkheid van het contact als eerste naar voor geschoven. Maar is de functie daarom meteen ook gebonden aan het beroepsgeheim?

Om na te gaan of bij deze functies het beroepsgeheim dan wel de discretieplicht speelt, dienen we de verschillende elementen zoals aangegeven in punt 1.1. te bekijken.

De functies zijn niet opgesomd in art. 458 SW.

De wetgever heeft voor geen enkele van deze functies in het hoger onderwijs het beroepsgeheim in de wetgeving verankerd. Voor de functie van ombuds en vertrouwenspersoon voor pesten en seksuele intimidatie, bestaat regelgeving die deze functies in andere contexten wél aan het beroepsgeheim koppelt (bijvoorbeeld federale en Vlaamse ombudsman, vertrouwenspersoon voor pesten en seksuele intimidatie op het werk -personeelscontext).

De functies zijn alle drie maatschappelijk relevant en behartigen immateriële belangen.

Het gevolgd hebben van een bepaalde opleiding of het verworven hebben van een bepaalde ervaring is voor de zorgcoördinator en de ombuds normalerwijze geen aanstellingsvoorwaarde. Voor ombudsen is de basisopleiding doorgaans zelfs de opleiding waarin men als ombuds functioneert, dus heel divers. Er zijn geen

³¹ Zie E. ANKAERT en J. PUT, "De geheimhoudingsplicht van vertrouwensleerkrachten en bijstandspersonen", *T.O.R.B.*, 2007-2008, 406-418; J. PUT, "De kar of het paard? Justitieassistenten en beroepsgeheim", *Nullum Crimen*, 2012, 286-296.

specifieke, gerichte, professionele opleidingen voor Ombuds of zorgcoördinator. Op dit huidige moment voldoen de ombuds en de zorgcoördinator dus niet aan het criterium van opleiding. Met een voortschrijdende professionalisering van deze beroepen en de mogelijke toekomstige verplichting van het volgen van specifieke opleidingen, kan dit in de toekomst veranderen. Voor beide functies is er duidelijk ook geen titel- of beroepsbescherming, noch een specifieke eigen beroepscode, die door de groep ook zo erkend wordt. Ook dit zijn criteria die in de toekomst kunnen wijzigen.

Uit een afweging van deze elementen blijkt dat op dit moment zowel de functie van zorgcoördinatie als van ombuds niet onder het beroepsgeheim vallen, maar wel onder de discretieplicht.

Zelfs als een persoon individueel extra opleidingen volgt en zich zo meer bekwaamt, blijft deze persoon toch onder de discretieplicht vallen. Het beroepsgeheim komt aan de beroepsgroep toe en een individueel opleidingsparcours verandert hier niets aan.

Voor de functie van "vertrouwenspersoon voor studenten voor pesten en seksuele intimidatie" ligt de tekening eigenlijk niet anders. Indien de instelling deze functie op geen enkele manier koppelt aan een specifieke opleiding (bijvoorbeeld psychotherapeut) als aanstellingsvoorwaarde, kan niet anders dan dezelfde redenering gemaakt worden voor deze functie als voor de twee andere functies.

Indien de instelling deze functie koppelt aan de verplichte opleiding van bijvoorbeeld psychotherapeut of maatschappelijk assistent, en deze persoon ook plaatst binnen de betrokken dienst in Studentenvoorzieningen, kan wel gesteld worden dat het beroepsgeheim van toepassing is. Dit lijkt ook de meest aangewezen weg om met deze functie om te gaan.

2.4. Adviezen aan de instelling

- Meng geen onderwijsverstrekken en hulpverlenende taken, zeker niet binnen studiebegeleiding. Een ombuds, studiebegeleider of zorgcoördinator is dus best niet tegelijkertijd de studentenpsycholoog waar je terecht moet met je ruime studentenzorgen.
- Noem een persoon niet "vertrouwenspersoon" als deze persoon enkel door discretieplicht gebonden is, dit om rolverwarring te vermijden.
- Het is onvermijdelijk dat ondersteunend personeel met vertrouwelijke cliëntinformatie in contact komt. Het is aan de instelling om duidelijk af te bakenen welke de noodzakelijke informatiestromen zijn. Deze informatiestroom heeft geen hulpverlenende finaliteit, maar vindt plaats omwille van organisatorische redenen, nl. een efficiënte en effectieve interne werking. Enkel de meest noodzakelijke personen moeten dus betrokken zijn³².

³² Een algemeen directeur valt hier niet onder. De algemeen directeur heeft wel een algemene controlebevoegdheid, en kan vanuit deze bevoegdheid steekproefsgewijze dossiers opvragen.

- Voor personen met discretieplicht die in nauw contact komen met vertrouwelijke gegevens wordt best een deontologische code opgemaakt, of wordt een aparte, te ondertekenen vertrouwelijkheidsclausule voorzien.
- Plaats de functie van “Vertrouwenspersoon voor studenten voor pesten en seksuele intimidatie” binnen de diensten van Studentenvoorzieningen mét beroepsgeheim en vraag het diploma van een beroepsgroep met beroepsgeheim als aanstellingsvoorwaarde.
- Voorzie binnen de instellingen expliciet manieren waarop casuïstiek besproken kan worden. Dit kan bijvoorbeeld via intervisie binnen teams of via een specifieke cel waaraan moeilijke gevallen gerapporteerd worden.
- ...

3. Het delen van informatie binnen het hoger onderwijs

Zowel voor discretieplicht als beroepsgeheim geldt één gulden regel: er kan enkel informatie gedeeld worden die noodzakelijk en pertinent is (need to know versus nice to know).

3.1. Info vanuit personen met beroepsgeheim naar personen met beroepsgeheim

Voorbeelden hiervan zijn:

- meedelen van informatie van een psychotherapeut van Studentenvoorzieningen naar Sociale Dienst van Studentenvoorzieningen,
- meedelen van informatie van Sociale Dienst Studentenvoorzieningen naar het OCMW.

Personen met beroepsgeheim mogen in principe geen informatie delen met anderen tenzij met expliciete toestemming van de betrokkene. Een uitzondering hierop is het delen van informatie met collega’s mét beroepsgeheim uit hetzelfde team, of soms collega’s mét beroepsgeheim van een ander team.

Deze vorm van informatie delen kan ook zonder expliciete toestemming, een vooronderstelde instemming van de cliënt wordt aanvaard³³. Er wordt wel aangeraden om mogelijke informatiestromen zoveel mogelijk expliciet te benoemen, bijvoorbeeld in brochures en bij intakes.

Informatie delen met collega’s binnen hetzelfde team wordt “gezamenlijk beroepsgeheim” genoemd³⁴, informatie delen over teams heen die elk aan het beroepsgeheim gebonden zijn, wordt “gedeeld beroepsgeheim” genoemd³⁵.

Gedeeld beroepsgeheim kan enkel mits nog een aantal extra voorwaarden:

- informatie wordt enkel gedeeld indien er een zelfde betrokkenheid en finaliteit van hulpverlening aanwezig is,
- de informatieoverdracht moet het belang van de cliënt dienen.

3.2. Info vanuit personen met discretieplicht naar personen met discretieplicht

Voorbeelden hiervan zijn:

- meedelen van info van de ombuds op de bespreking van de examencommissie,
- meedelen van info door de studiebegeleider ter attentie van de ombuds,
- meedelen van info door de zorgcoördinator aan de beslisser van faciliteiten,

³³ I. VAN DER STRAETE en J. PUT, *Beroepsgeheim en hulpverlening*, Brugge, Die Keure, 2005, nr. 431 in fine en nr. 433.

³⁴ Indien de leidinggevende van een team niet door het beroepsgeheim gedekt is en zelf geen hulpverlenende functie heeft, is infodeling niet mogelijk, uiteraard wel anonieme bespreking van dossiers. Een leidinggevende mag wel controle op de werking organiseren, in dit geval is bij overtreding van de geheimhouding ontslag mogelijk (schending discretieplicht). Waar mogelijk worden dossiers best geanonimiseerd voor controle-doeleinden.

³⁵ Zie voor dit alles: I. VAN DER STRAETE en J. PUT, *Beroepsgeheim en hulpverlening*, Brugge, Die Keure, 2005, p 208 e.v..

- meedelen van info van de studentenadministratie van de ene instelling naar de studentenadministratie van de andere instelling.

Intern mogelijk indien er een need to know is.

Extern in principe niet mogelijk, tenzij met toestemming van de betrokkene.

3.3. Info vanuit personen met discretieplicht naar personen met beroepsgeheim

Voorbeelden hiervan zijn:

- meedelen van info van studiebegeleider naar psychotherapeut,
- info van de huisvestingsdienst aan de Sociale Dienst over een kotsituatie,
- meedelen info van stagebegeleider of zorgcoördinator aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de bevoegde dienst voor preventie en bescherming op het werk van de onderwijsinstelling.

Intern mogelijk indien er een need to know is.

Extern in principe niet mogelijk, tenzij met toestemming van de betrokkene.

3.4. Info vanuit personen met beroepsgeheim naar personen met discretieplicht

Voorbeelden hiervan zijn:

- meedelen van info van psychotherapeut van Studentenvoorzieningen naar studiebegeleider,
- meedelen van info van de Sociale Dienst Studentenvoorzieningen naar verantwoordelijke studentenbeleid,
- meedelen van info van psychotherapeut van Studentenvoorzieningen naar zorgcoördinator.

In principe niet mogelijk, tenzij wettelijke grond (bijvoorbeeld CLB en school kunnen gegevens uitwisselen op basis van art. 36 CLB-decreet en art. 9 CLB-besluit³⁶) OF in geval van toestemming van de cliënt.

Aangezien binnen het hoger onderwijs geen specifieke wettelijke grond bestaat voor interne informatie-uitwisseling van beroepsgeheim naar discretieplicht, is steeds de toestemming van de cliënt nodig. Uiteraard ook voor uitwisseling met een externe dienst die niet onder het beroepsgeheim valt.

De toestemming van de cliënt moet een voorafgaande, specifieke, vrije, uitdrukkelijke en geïnformeerde toestemming zijn. Bij voorkeur wordt voor een schriftelijke bevestiging van die toestemming gezorgd.

³⁶ Artikel 36 van het CLB-decreet maakt het mogelijk om relevante gegevens over de leerling tussen school en CLB door te geven. De decreetgever vraagt in het betreffende artikel rekening te houden met "de geldende regels inzake het beroepsgeheim, de deontologie en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer". De decreetgever laat wel na om nadere toelichting te geven rond wat ze onder relevante gegevens verstaat. Artikel 9 van het BVR inzake het multidisciplinair dossier in de CLB's stelt dat anderen (dan scholen) informatie kunnen verkrijgen voor zover dat in het belang van de minderjarige handelingsonbekwame is, of na schriftelijk akkoord.

Dit wil zeggen dat volgende zaken bijvoorbeeld niet zomaar kunnen:

- directeur studentenbeleid vraagt in kader van een beroep tegen een examenbeslissing informatie op bij hulpverleners van Studentenvoorzieningen die onder het beroepsgeheim vallen (wat kan wel: info als gemandateerde t.o.v. de opdrachtgever, bijvoorbeeld adviserend arts, of indien toestemming student).
- decaan belt naar de Sociale Dienst van Studentenvoorzieningen voor informatie over een bepaalde student.
- multidisciplinair zorgoverleg met personen gehouden aan het beroepsgeheim en personen gehouden aan discretieplicht : enkel voor personen waar gevaar voor de veiligheid van de persoon of derden bestaat –noodtoestand, of indien toestemming.



4. FAQ

- Mag een hulpverlener gebonden aan het beroepsgeheim een anonieme casus bespreken met een diensthoofd die niet gebonden is aan het beroepsgeheim?

Indien de leidinggevende van een team niet door het beroepsgeheim gedekt is en zelf geen hulpverlenende functie heeft, is informatiedeling niet mogelijk. Een anonieme bespreking kan uiteraard wel.

- De procedure met betrekking tot het verkrijgen van een sociale toelage binnen Studentenvoorzieningen veronderstelt de aanwezigheid van het diensthoofd (niet gebonden aan het beroepsgeheim) op de commissie. De naam van de student die een sociale toelage aanvraagt, wordt niet medegedeeld. Wel komt gevoelige financiële en familiale informatie aan bod. Ook de geboortedatum van de student in kwestie wordt vernoemd. Mag dit?

Verschillende gegevens kunnen anoniem besproken worden, voor zover de persoon waarover het gaat niet identificeerbaar wordt. De geboortedatum kan al gemakkelijker tot identificatie leiden en is niet relevant vanuit een “need to know” principe.

- De algemeen directeur van de instelling dient zijn akkoord te geven voor de uitbetaling van een sociale toelage van studentenvoorzieningen. In dit kader krijgt hij de naam van de student te zien, alsook het bedrag van de toelage. Mag dit?

Dat er van de hulpverlener met beroepsgeheim naar het ondersteunend personeel in mindere of meerdere mate cliëntinformatie doorstroomt, wordt als onontbeerlijk en volkomen normaal beschouwd³⁷. Deze informatiestroom heeft geen hulpverlenende finaliteit, maar vindt plaats omwille van organisatorische redenen, nl. een efficiënte en effectieve interne werking. Zo zullen ook de medewerkers van de financiële dienst deze gegevens trouwens te zien krijgen voor verdere afhandeling. Het is aan de instelling af te bakenen welke de noodzakelijke organisatorische informatiestromen zijn.

Het is ten eerste de vraag of een akkoord van de algemeen directeur hieronder valt. De algemeen directeur heeft wel een algemene controlebevoegdheid, en kan vanuit deze bevoegdheid steekproefgewijze dossiers opvragen.

Het ondersteunend personeel is zelf houder van de discretieplicht, wat wil zeggen dat ze de te verwerken gegevens niet zomaar verder mogen doorgeven.

Voor de doorstroom van dit soort informatie is geen expliciete toestemming van de cliënt nodig.

- In een onderwijsinstelling wordt een “noodkot” voor maximaal 1 maand toegekend bij een problematische thuissituatie, psychische problemen, relationele problemen en/ of financiële problemen. De intake gebeurt door medewerkers gebonden aan het beroepsgeheim. De algemeen directeur van de instelling dient volgens de procedure op basis van het verhaal van de student zijn akkoord te geven. De medewerker van het studentenhome, alsook de financiële dienst van de hogeschool vernemen het verhaal van de student niet. Ze vernemen echter wel de naam van de student, alsook dat het een noodkot betreft. Volstaat een schriftelijke toestemming van de cliënt om –met het oog op de opstart van de noodkotprocedure- informatie uit te wisselen met de algemene directeur van de instelling, de medewerker van het studentenhome en de financiële dienst van de instelling?

Dat er van de hulpverlener met beroepsgeheim naar het ondersteunend personeel in mindere of meerdere mate cliëntinformatie doorstroomt, wordt als onontbeerlijk en volkomen normaal beschouwd³⁸. Deze informatiestroom heeft geen hulpverlenende finaliteit, maar vindt plaats omwille van organisatorische redenen, nl. een efficiënte en effectieve interne werking. Het is aan de instelling af te bakenen welke de noodzakelijke organisatorische informatiestromen zijn. De medewerker van het studentenhome en de medewerker van de financiële dienst zijn alvast genoodzaakt deze informatie door te krijgen.

Het is ten eerste de vraag of een akkoord van de algemeen directeur een noodzakelijke informatiestroom is. De algemeen directeur heeft wel een algemene controlebevoegdheid, en kan vanuit deze bevoegdheid steekproefgewijze dossiers opvragen.

Het ondersteunend personeel is zelf houder van de discretieplicht, wat wil zeggen dat ze de te verwerken gegevens niet zomaar verder mogen doorgeven.

Voor de doorstroom van dit soort informatie is geen expliciete toestemming van de cliënt nodig.

- Wat met tuchtmaatregelen waarbij de instelling een student ‘verplicht’ om in begeleiding te komen? En als de instelling dan ook bevrageet of de student wel degelijk gekomen is?

Soms kan in het kader van afspraken rond bijvoorbeeld een tuchtprocedure de student verplicht worden een begeleiding te volgen. Dit kan als onderdeel van een specifieke overeenkomst tussen de instelling en de student. De instelling kan dan aan de begeleider vragen of de student de afspraken nageleefd heeft, dit echter zonder inhoudelijk inzage te krijgen in het hulpverleningsproces. De student heeft hiertoe zijn toestemming gegeven via de specifieke overeenkomst³⁹.

³⁸ Ibid.

³⁹ Dat er sprake is van enige druk, neemt niet weg dat de hulpverlener die op deze wijze het akkoord hiertoe krijgt van de cliënt, deze informatie kan doorgeven zonder schending van het beroepsgeheim, zie I. VAN DER STRAETE en J. PUT, *Beroepsgeheim en hulpverlening*, Brugge, Die Keure, 2005, p. 192, nr. 384.

- Een vader belt naar de ombudsdienst met de vraag of zijn kinderen nog aan de instelling studeren en wat hun resultaten zijn. Hij argumenteert daarbij dat hij de studies betaalt en dus het recht heeft op deze informatie.

In het hoger onderwijs zijn de studenten meerderjarig. De instelling sluit met hun een contract af, en de ouders van de student zijn voor de instelling dus derden. De raadpleging van de inschrijvingsregisters en de cijfergegevens valt onder de privacywet. De instelling kan dit niet doen ter attentie van de ouders of andere derden zonder toestemming van de student.

De vader kan op basis van zijn onderhoudsbijdragen zijn kinderen zelf vragen hem de nodige informatie te verstrekken. De kinderen worden geacht hem deze informatie ter beschikking te stellen zolang de onderhoudsplicht blijft gelden.

- Een moeder neemt in de loop van januari contact op met de Studentenvoorzieningen van de instelling waar haar zoon studeert. Zij geeft aan niet langer kinderbijslag te ontvangen. Ze vraagt hoe dit kan en of het om een administratieve vergissing gaat? De studentenbegeleider (sociale dienst of psychotherapeut) contacteert na dit gesprek de administratie en men komt tot de vaststelling dat de student eigenlijk niet aan de school studeert: er is geen inschrijvingsgeld betaald en er is geen programma samengesteld. Dit maakt dat ook de kinderbijslagingstelling gestopt is met het betalen van de kinderbijslag. Hoe gaat men hier best mee om? Mag de studentenbegeleider de moeder inlichten? Of is het beter om de student te contacteren en met hem de situatie te bespreken? Mag een medewerker van de administratie de moeder inlichten?

Het raadplegen van de inschrijvingsregisters valt onder de privacywet. Het nagaan op vraag van een derde of een persoon al dan niet in de registers staat, kan niet zonder de toestemming van die persoon. Noch de studentenadministratie, noch de studentenbegeleider mag de moeder informeren over het feit of dit al dan niet het geval is.

Elke student die inschrijft, krijgt hiervan een inschrijvingsbewijs. Aan de moeder kan dus best van in het begin gezegd worden dat zij dit inschrijvingsbewijs zelf via haar zoon moet opvragen. Aan de moeder kan verteld worden dat normalerwijze het kindergeld stopgezet wordt, als er geen inschrijving van de student is. De gegevensdoorstroom van de instellingen naar de kinderbijslagingstellingen verloopt automatisch. Het feit dat er geen kinderbijslag wordt uitbetaald is dus indicatief voor geen inschrijving.

Indien de student gekend is bij de instelling en de studentenbegeleider kan deze opsporen, kan geprobeerd worden om via deze weg de student te helpen de juiste informatie thuis door te geven. Dit soort telefoon wijst immers doorgaans op een verstoorde thuisrelatie of ernstige problemen van de (ex)student.

- De onthaalmedewerker van Studentenvoorzieningen krijgt een vraag van een kotbaas. Deze wil een huurovereenkomst voor studenten afsluiten met één van de studenten van de hoger onderwijs instelling. Echter, hij is bezorgd over

het feit of deze student wel effectief ingeschreven is aan de instelling. Hij vraagt of de medewerker van Studentenvoorzieningen hem deze informatie kan verschaffen. De kotbaas vindt het moeilijk om aan de student een inschrijvingsbewijs te vragen. Dit lijkt net of hij de student niet vertrouwt. Hoe gaat men hier best mee om? Mag de onthaalmedewerker deze informatie verschaffen? Is hier toestemming van de student voor nodig?

Het raadplegen van de inschrijvingsregisters valt onder de privacywet. Het nagaan op vraag van een derde of een persoon al dan niet in de registers staat, kan niet zonder de toestemming van die persoon. De kotbaas zal het attest van inschrijving aan de student moeten opvragen.

- De ombudsvandeopleiding belt naar de Sociale dienst van studentenvoorzieningen en geeft een ongeruste moeder van een student door. De studentenbegeleider neemt de telefoon aan. De moeder vertelt de situatie als volgt: 'de relatie tussen de dochter en haar vriend is sinds enkele weken stukgelopen. Sinds die tijd blijft de dochter haar ex-vriend bellen en smsen en overal verschijnen. De ex-vriend meldt dit bij de politie en de dochter moet zich verantwoorden bij de politie hierover. De moeder komt dit te weten en belt haar dochter op om haar nogmaals te zeggen haar ex-vriend met rust te laten. De dochter weent en geeft duidelijk aan dat het genoeg is voor haar en dat het allemaal niet meer hoeft voor haar en legt de telefoon af. De moeder probeert nog te bellen maar dochter neemt niet meer op.' Wat doe je hiermee? Wie kan je bellen? Wie mag je contacteren?

Als de medewerker van de sociale dienst nog geen beroepsrelatie heeft met de studente, kan beroepsgeheim nog niet spelen.

Indien vanuit een verdere inschatting van de situatie het "niet meer zien zitten" wordt gevoeld als een duidelijke hint naar een afscheid aan het leven, en dit wordt ingeschat als acuut, dan is er een persoon in gevaar en moet verdere actie ondernomen worden. De begeleider kan bijvoorbeeld een dringend kotbezoek afleggen. Bij hoogdringendheid kan de 112 gebeld worden. Indien het niet om een acute levensbedreigende situatie zou gaan, kan de hulpverlener de moeder gerust stellen en de dochter zelf later proberen aanspreken.

- De ouders van een student bellen naar residentiebeheer voor een probleem i.v.m. de facturatie van een studentenkot. Mag de informatie over de stand van zaken van de betaling doorgegeven worden of niet?

Dit gaat over informatie aan derden uit een geautomatiseerd bestand van betalingen van koten. Normaal mag dan geen informatie doorgegeven worden zonder toestemming van de student. De toestemming van de student kan in deze situatie impliciet blijken uit het feit dat de derde het factuurnummer ter beschikking heeft. Residentiebeheer kan er dan van uitgaan dat de student de ouder gevolmacht heeft het probleem met de betaling verder af te handelen.

- Een docent/prof krijgt na de les een student bij zich die zijn hart lucht over een aantal moeilijke toestanden in zijn privé-leven. Heeft de docent/prof nu beroepsgeheim want de student kwam hem toch ter persoonlijke titel aanspreken?

Ondanks het feit dat de student duidelijk deze ene docent als vertrouwenspersoon uitkiest, is er geen sprake van beroepsgeheim. De docent/prof is immers een vrijwillige vertrouwenspersoon, net zoals de student zijn kapper of de mevrouw van de broodjeszaak zou in vertrouwen kunnen nemen. Het beroepsgeheim steunt op het bestaan van een vertrouwensrelatie tussen hulpverlener en cliënt en richt zich uitsluitend tot personen die beroepsmatig belast zijn met een vertrouwensopdracht. De docent/prof is beroepsmatig belast met lesgeven. Uiteraard is het wel belangrijk dat de docent/prof omzichtig omgaat met de verkregen informatie. Best probeert hij de student snel duidelijk te maken dat hij niet goed geplaatst is om de student verder te helpen.

- Als de politie belt naar de studentenadministratie, mag dan de gevraagde informatie worden doorgegeven? Wat indien de politie specifieke vragen stelt aan een arts of maatschappelijk assistent van Studentenvoorzieningen?

Voor vragen bij de studentenadministratie of andere diensten met discretieplicht: indien er een wetsbepaling is die het opvragen van informatie toelaat (bijvoorbeeld fiscus, rechter, politie) dan moet de informatie bezorgd worden. Er moet steeds nagegaan worden of er een wettelijke bepaling is en of de juiste persoon de informatie opvraagt. Soms mag de informatie bijvoorbeeld enkel opgevraagd worden door personen met inspectiebevoegdheid.

Op vragen van een gerechtsdeurwaarder moet enkel ingegaan worden bij een schriftelijk verzoek en een uitvoerbaar vonnis.

Wat met vragen van andere instellingen?

De privacywet voorziet dat men gegevens mag doorgeven aan een instelling als deze de gegevens nodig heeft om taken te doen waar zij mee door de wet werd belast (taak van openbaar belang en vraag is noodzakelijk om het doeleinde te verwezenlijken).

Bijvoorbeeld in het kader van de studentenmobiliteit kunnen hogescholen en universiteiten hierdoor de verworven creditbewijzen van de student aan elkaar doorgeven, of gegevens in verband met het al dan niet verworven hebben van een diploma. Ook een instelling voor bijvoorbeeld kinderbijslag zou zich kunnen beroepen op dit artikel om te vragen of een student nog ingeschreven is of niet⁴⁰.

Indien bovenstaande vragen gesteld worden aan personen met beroepsgeheim, geldt steeds de zwijgplicht. Deze kan enkel opgeheven worden in bepaalde bijzondere situaties, zie supra in de tekst, punt 1.1.4...

⁴⁰ L. VAN SLYCKEN, "De toepassing van de privacywetgeving in het onderwijs", T.O.R.B., 2011-2012, p. 99, nr. 29.

- Mag een instelling vragen dat een afwezigheid in het kader van verplichte aanwezigheid bij permanente evaluatie gestaafd wordt door een (medisch) attest?

Ja, uiteraard mag een instelling vanuit zijn controlebevoegdheid vragen dat men zijn afwezigheid wettigt. Zonder een wettiging zal de afwezigheid immers onherroepelijk belangrijke gevolgen hebben (bijvoorbeeld het verlies van een examenkans).

Mag een instelling ook eisen dat dit een omstandig omschreven medisch attest moet zijn?

In het boek "Recht en bio-ethiek", van prof. Nys⁴¹ kan van de arts enkel een omstandige uitleg gevraagd worden voorzover de patiënt hiertoe zijn toestemming geeft. Uiteraard zal in bovenstaand geval de betrokken student vragende partij zijn dat zijn arts een omstandig attest schrijft. De arts heeft wel het recht dit te weigeren.

Als de begeleiding gebeurt vanuit de studentenvoorziening van de instelling wordt idealiter rekening gehouden met de verplichte aanwezigheden van de student en wordt geen afspraak gemaakt op die momenten.



⁴¹ H. NYS, *Recht en bio-ethiek*, Lannoo, 2010, p.188.

tekst: Ruth Stokx en Luc Faes
vormgeving: Erik Desombere

© Vlaamse Hogescholenraad en Vlaamse Interuniversitaire Raad, november 2013
Ravensteingalerij 27/3 en 6,
1000 Brussel
www.vlhora.be
www.vlir.be

Wettelijk depot: D/2013/12.784/2



