

JURIDISCH ADVIES: UNIFORMDRACHT DOOR PSYCHOLOGEN

Datum: 1 maart 2018

Adviseur: Joris de Wortelaer, Advocaat-Vennoot Bloom Law Firm

1. Algemene omschrijving van het begrip “dienstkledij” in een ziekenhuiscontext

Het ziekenhuisuniform vormt een bijzondere categorie van dienstkledij waarbij in het algemeen een dubbele doelstelling wordt nagestreefd. Enerzijds het herkenbaar maken van het ziekenhuispersoneel ten opzichte van bezoekers en patiënten, en anderzijds het preventief voorkomen van ziekenhuisinfecties of analoge risico's en/of vervuiling.

Vandaar dat het ziekenhuisuniform specifiek werd ontwikkeld om aan deze twee vereisten te beantwoorden, met name via:

- het verschil in kleur (vb wit, groen, blauw, ...) als algemeen herkennings- en identificatiemiddel;
- het materiaal waaruit deze kledij werd vervaardigd, zodat deze ertoe bijdraagt om infecties of analoge risico's te voorkomen. Vandaar dat dergelijke kleding bij hoge temperaturen gewassen of gedesinfecteerd moet kunnen worden.

Strikt genomen, en gelet op de toepasselijke risico's wordt dergelijke kleding niet alleen aan het eigenlijke medisch personeel opgelegd, maar ook bijvoorbeeld aan keuken- en kantinepersoneel, onderhoudstechnici,

Deze context vereist eveneens dat het ziekenhuisuniform uitsluitend in het desbetreffende ziekenhuis (met uitzondering van externe interventies) wordt gedragen. Het onderhoud, de aanschaf e.d. worden uitsluitend door het ziekenhuis ten laste genomen.

Vanuit deze algemene omschrijving van de doelstellingen waarom aan bepaalde personeelsleden het dragen van een ziekenhuisuniform wordt opgelegd, dienen twee aspecten te worden weerhouden. Het gaat om:

- de bescherming tegen vervuiling van de betrokken personeelsleden;
- de bescherming tegen een veiligheids- of gezondheidsrisico van de betrokken personeelsleden.

Vanuit een juridische benadering verwijzen beide aspecten naar een afzonderlijke juridische terminologie, waarop eveneens een ander rechtskader dient te worden toegepast (zie verder).

Zo beschermt “*werkkledij*” tegen vervuiling, en een “*persoonlijk beschermingsmiddel*” tegen een veiligheids- of gezondheidsrisico.

Naargelang de hypothese zal de werkgever bij het opleggen van het verplicht dragen van “*werkkledij*” en/of “*persoonlijke beschermingsmiddelen*” andere rechtsregels dienen in acht te nemen.

Dit rechtskader wordt hieronder verder uitgewerkt, aan de hand van de kernvraag of een ziekenhuiswerkgever aan psychologen-werknemers of psychologen-zelfstandigen het dragen van een ziekenhuisuniform eenzijdig kan opleggen.

2. Juridische omschrijving van het begrip “werkkledij”

Voor wat het opleggen en het gebruik van “werkkledij” betreft, beschikken de psycholoog-werknemer en de werkgever niet over een volledige vrijheid van handelen. Als uitgangspunt geldt dat een ziekenhuisuniform omwille van de nagestreefde doelstellingen vanuit juridisch oogpunt als een vorm van “werkkledij” wordt beschouwd, op voorwaarde dat deze kledij effectief en nuttig tegen “vervuiling” wordt aangewend.

Het opleggen van het dragen van dergelijke werkkledij wordt door de Welzijnswetgeving geregeld¹. Op dit vlak beschikt de werkgever niet over een onbeperkte vrijheid om het dragen ervan al dan niet op te leggen.

Vanuit deze optiek duidt het begrip “werkkledij” op de kleding, die door de werkgever aan de werknemer ter beschikking wordt gesteld met de enige bedoeling om zich niet vuil te maken. De werkkledij beoogt dus uitsluitend het voorkomen dat men zich in de professionele context zou bevuilden (vb van zijn eigen lichaam, of van zijn privé-kledij e.d.).

De effectieve bescherming tegen vervuiling is zeker binnen een ziekenhuiscontext voor welbepaalde doelgroepen zeer relevant (vb artsen, verpleegkundigen, onderhoudsploegen...), vermits zij dagelijks met mogelijks vervuilende handelingen worden geconfronteerd, en bijgevolg op dit vlak bescherming behoeven. Deze relevantie kan echter niet automatisch tot alle werknemers-psychologen worden doorgetrokken.

2.1 Kan de werkgever aan de psycholoog-werknemer een verplichting tot het dragen van een voorgeschreven werkkledij (ter bescherming tegen vervuiling) opleggen?

De welzijnswetgeving biedt op dit vlak een vrij grote duidelijkheid.

Als uitgangspunt geldt dat het dragen van werkkledij verplicht is, tenzij een risicoanalyse uitwijst dat deze verplichting niet nuttig is (vb. er is geen vervuilingsrisico). Of anders verwoord, indien de risicoanalyse aantoont dat de normale activiteiten van de psycholoog geen vervuilingsrisico omvat, dan kan de werkgever ook geen verplicht uniform – als vorm van werkkledij - opleggen. Artikel IX.3-1 van de Codex Welzijn vereist wel dat het Preventiecomité zijn akkoord moet geven over de resultaten van deze risicoanalyse. Indien het Preventiecomité bijgevolg anders oordeelt en stelt dat er wel degelijk een vervuilingsrisico aanwezig is, dan is het dragen ervan verplicht.

Indien bijgevolg de risicoanalyse aantoont dat de activiteiten van de psycholoog deze laatste niet aan een vervuilingsrisico blootstelt en de werkkledij aldus geen meerwaarde biedt, dan moet het resultaat van deze risicoanalyse aan het bevoegde Preventiecomité worden voorgelegd. Indien het Preventiecomité deze analyse – waarin men tot de slotsom komt dat er geen vervuilingsrisico bestaat – valideert, dan kan de werkgever geen verplichte werkkledij opleggen.

Een tweede mogelijkheid voor de werkgever om toch nog een uniform of gestandaardiseerde werkkledij op te leggen, vloeit voort uit de toepassing van artikel IX.3-1,2° van de Codex Welzijn. Dit artikel biedt de

¹ Zie Codex over het welzijn op het werk. Boek IX – Collectieve bescherming en individuele uitrusting. Titel 3. Werkkledij.

werkgever de mogelijkheid om werkkledij op te leggen indien het dragen van een uniform of gestandaardiseerde werkkledij *“al verplicht is wegens gebruiken die eigen zijn aan het beroep”*. Hierbij is echter bijkomend vereist dat de werkgever steunt op *“gebruiken”, die toegelaten zijn door het bevoegde paritaire comité*. De werkgever mag dus niet vrijelijk oordelen dat *“gebruiken”* het dragen van een uniform door psychologen rechtvaardigt, want uitsluitend het bevoegde paritaire comité mag zich hierover uitspreken. Bovendien moet het dragen van het desbetreffende uniform of gestandaardiseerde werkkledij in het verlengde van deze gebruiken door een koninklijk besluit of algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst worden opgelegd.

Voor wat de werknemers-psychologen betreft, bestaat er op dit ogenblik geen specifiek koninklijk besluit of een specifieke algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst die het dragen van een uniform of specifieke werkkledij oplegt. Vandaar dat deze tweede mogelijkheid de facto niet op de psychologen van toepassing is.

2.2 Wie moet dergelijke risicoanalyse aanvragen of uitvoeren?

Als uitgangspunt geldt dat de werkgever vooraleer bepaalde werkkledij of beschermingsmiddelen op te leggen zelf een risicoanalyse dient uit te voeren. De juridische grondslag hiervan wordt in artikel I.2-2 van de Codex Welzijn weergevonden². Dit artikel legt aan de werkgever de verplichting op om de preventie structureel en planmatig aan te pakken. Dit aan de hand van een dynamisch risicobeheersingssysteem dat zelf steunt op een risicoanalyse. Deze risicoanalyse gebeurt op het niveau van de organisatie in haar geheel, op het niveau van elke groep of functies, en op het niveau van het individu³. Deze werkwijze vereist dat op het niveau van de *“functie”* van de psychologen in dergelijke omstandigheden ook een risicoanalyse met betrekking tot de kledijvoorschriften wordt uitgevoerd.

Meer concreet bestaat deze risicoanalyse uit:

- het identificeren van gevaren voor het welzijn van de werknemers-psychologen bij de uitvoering van hun werk;
- het vaststellen en nader bepalen van risico's voor het welzijn van de werknemers-psychologen bij de uitvoering van hun werk;
- het evalueren van risico's voor het welzijn van de werknemers-psychologen bij de uitvoering van het werk.

Wenst de werkgever dus als uitgangspunt een verplichte werkkledij aan de werknemers-psychologen op te leggen, dan zal hij eerst een risicoanalyse aan de hand van deze bestanddelen dienen uit te werken. Hierbij kan de werkgever zich uiteraard laten bijstaan door de bevoegde preventie-adviseurs, die naar gelang het geval afhangen van een interne of externe preventiedienst. Vanzelfsprekend moet in deze risicoanalyse rekening worden gehouden met de eigenlijke doelstelling van de beoogde werkkledij, met name de bescherming van de werknemers-psychologen tegen vervuiling. Deze doelstelling wordt immers door de welzijnswetgeving opgelegd.

² Zie tevens: artikel 5 Welzijnswet dat de algemene verplichtingen van de werkgever definieert.

³ Artikel I.2-6, lid 1 Codex Welzijn

Besluit de risicoanalyse dat er inderdaad een reëel risico op vervuiling ingevolge de normale activiteiten van de werknemers-psychologen bestaat, dan moet het dragen van de werkkledij worden opgelegd. In deze hypothese is er geen keuze.

Besluit de risicoanalyse daarentegen dat er geen gevaar voor vervuiling bestaat, dan dient deze analyse ter validatie aan het Preventiecomité te worden voorgelegd. Volgt het Preventiecomité de redenering dat er geen vervuilingsrisico bestaat, dan kan er geen verplichting worden opgelegd. Oordeelt het preventiecomité anders, door te stellen dat er wel degelijk een vervuilingsrisico bestaat, dan treedt de verplichting tot het dragen van de specifieke werkkledij in werking.

In deze context is het natuurlijk voorbarig om enig besluit vóór het uitvoeren van dergelijke risicoanalyse te trekken, maar volgens gebruikelijke beoordelingscriteria lijken werknemers-psychologen toch niet onderhevig aan een vervuilingsrisico wanneer men rekening houdt met hun normale professionele activiteiten.

Werkgevers zullen het volgens onze inschatting moeilijk hebben om dit vervuilingsrisico aannemelijk te maken, zodat normalerwijze weinig tot geen juridische grond bestaat om werknemers-psychologen te verplichten om een specifieke werkkledij te dragen. Hierbij wordt natuurlijk een voorbehoud geformuleerd voor bijzondere situaties waarin een werknemer-psycholoog zou vertoeven (vb aanwezigheid in operatiekwartier, intensieve zorgen, patiënten met een besmettelijke ziekte, ...). In deze laatste situaties kan aan de psycholoog tijdelijk een bepaalde werk- of beschermingskledij worden opgelegd.

2.3 Welke zijn de verplichtingen waarin de werkkledij – voor zover oplegbaar – moet voldoen?

De Welzijnscode legt specifieke regels op waaraan de werkkledij moet voldoen. In deze context moet de werkkledij⁴:

- alle veiligheids-, gezondheids- en kwaliteitswaarborgen bieden;
- aangepast zijn aan de te voorkomen risico's zonder zelf een verhoogd risico in te voeren;
- aangepast zijn aan de eisen voor het uitoefenen van de activiteiten door de werknemer-psycholoog en aan de geldende arbeidsvoorwaarden;
- rekening houden met de ergonomische eisen;
- aangepast zijn aan de maten van de werknemer;
- vervaardigd zijn uit niet-allergeen materiaal, slijtvast en niet scheurbaar zijn, en aangepast aan de seizoenen.

Deze werkkledij mag aan de buitenkant geen opschriften vertonen behalve, in voorkomend geval, de benaming van de onderneming, de naam van de werknemer, de merktekens van zijn functie en een "streepjescode". Bij de keuze van de werkkledij worden ten slotte de preventieadviseur en het Preventiecomité betrokken.

⁴ Artikel IX.3-2 Codex Welzijn op het werk.

De werkgever moet bovendien deze werkkledij kosteloos ter beschikking van de werknemer stellen, en blijft eigenaar van deze kledij. De reinigings- en herstellingskosten vallen ook ten laste van de werkgever. Ook is het verboden – tenzij in bepaalde uitzonderingsgevallen - om de werkkledij naar huis mee te nemen.

2. Juridische omschrijving van het begrip “persoonlijke beschermingsmiddelen”

Vanuit juridisch oogpunt kan een ziekenhuisuniform ook als een persoonlijk beschermingsmiddel worden beschouwd. Een persoonlijk beschermingsmiddel is niet hetzelfde als de werkkledij, die enkel tegen vervuiling beschermt. De term “*persoonlijk beschermingsmiddel*” duidt op iedere uitrusting, die bestemd is om door de werknemer te worden gedragen (of vastgehouden) om hem te beschermen tegen één of meer risico’s, die zijn veiligheid of gezondheid op het werk kunnen bedreigen, met inbegrip van alle aanvullingen of accessoires die daartoe bijdragen⁵.

Binnen het kader van de normale professionele tewerkstelling van een werknemer-psycholoog dient bijgevolg eerst te worden nagegaan of deze wordt blootgesteld aan één of meer risico’s, die zijn gezondheid en veiligheid op het werk kunnen bedreigen.

Als uitgangspunt geldt dat opnieuw een risicoanalyse dient te worden opgesteld, waarbij de werkgever naast het opsporen van de risico’s er tevens toe gehouden is om materiële maatregelen te treffen om aan deze risico’s te verhelpen⁶. Bijgevolg dient de werkgever eerst te bepalen welke gevaren het gebruik van een persoonlijk beschermingsmiddel rechtvaardigen⁷. Aansluitend moet de werkgever de omstandigheden bepalen waaronder het persoonlijk beschermingsmiddel gehanteerd dient te worden, onder andere wat betreft de duur van het dragen⁸.

Vermits de normale professionele activiteit van de werknemer-psycholoog hoofdzakelijk betrekking heeft op gesprekken, mondeling adviezen en analoge consultaties wordt deze laatste normalerwijze niet blootgesteld aan bijzondere risico’s op het vlak van diens gezondheid en veiligheid. Voor zover deze risico’s zouden bestaan, stelt zich de vraag of een bepaalde kledij als persoonlijk beschermingsmiddel enige meerwaarde biedt. Het gaat bijgevolg om een eerder theoretische vraagstelling, die in de praktijk wellicht geen impact heeft op de bescherming van de werknemer-psycholoog. Vandaar dat het dragen van een uniform of analogo kledingstuk normalerwijze niet als een persoonlijk beschermingsmiddel van een werknemer-psycholoog kan worden gekwalificeerd. De werknemer-psycholoog stelt immers geen eigenlijke medische handelingen, die tot een verhoogd persoonlijk veiligheidsrisico zouden aanleiding geven (vb aanleggen van baxters, geven van injecties, aanraking van patiënten, gebruik van radioactieve stralingen, ...).

Vandaar dat luidens onze visie de werkgever niet de mogelijkheid bezit om een ziekenhuisuniform als persoonlijk beschermingsmiddel van de werknemer-psycholoog te kwalificeren, om via deze omweg het

⁵ Zie tevens: Artikel IX.2-1 Codex Welzijn, waaruit volgt dat gewone of uniforme werkkledij die niet specifiek bedoeld is om de veiligheid en de gezondheid van de werknemer te beschermen, niet als “persoonlijk beschermingsmiddel” wordt gekwalificeerd.

⁶ Artikel IX.2-2, lid 1 Codex Welzijn

⁷ Artikel IX.2-4, lid 1 Codex Welzijn

⁸ Artikel IX.2-5, lid 1 Codex Welzijn

dragen van een ziekenhuisuniform op te leggen. Men zou hierbij immers buiten het rechtskader van de Welzijnswet en de Codex Welzijn treden, bij gebrek aan rechtstreeks verband tussen het persoonlijk beschermingsmiddel en een eventueel verhoogd veiligheids- of gezondheidsrisico in hoofde van de werknemer-psycholoog.

3. Is er sprake van een onverenigbaarheid tussen de deontologische code van de psychologen en het opleggen van een ziekenhuisuniform

De Deontologische Code van psychologen omvat geen rechtstreekse bepaling die het opleggen van het dragen van een uniform of analoge kledij verbiedt. Als uitgangspunt verzetten de onafhankelijkheid in de keuze van methodes en de beslissingen, zoals vervat in artikel 28 van deze Code, zich niet tegen het dragen van een opgelegd uniform. Enig voorbehoud wordt wel geformuleerd ten aanzien van situaties waarbij het dragen van een welbepaald uniform de beroepsuitoefening in concreto zou verhinderen of bemoeilijken (vb. bij een ziekenhuisfobie, fobie voor een medische omgeving, fobie voor medische uniformen, ...).

Niettemin wordt vastgesteld dat de welzijnswetgeving in ieder geval primeert. Krachtens de hiërarchie der rechtsnormen vervat in artikel 51 van de CAO-wet primeert in ieder geval de Welzijnswetgeving, vermits deze tot het dwingend recht, zelfs de openbare orde, behoort. Bijgevolg kan de werkgever hier via zijn instructierecht, of zelfs in samenspraak met de werknemer, niet van afwijken.

Slechts wanneer de Welzijnswetgeving het dragen van een werkkledij of persoonlijk beschermingsmiddel mogelijk maakt, ontstaat voor de werkgever enige ruimte tot het opleggen van het dragen van een werkkledij. In deze omstandigheden dient de risicoanalyse het mogelijks vervuilingrisico verbonden aan de normale activiteit van de werknemer-psycholoog aan te tonen. Vermits er normalerwijze geen fysiek contact tussen de werknemer-psycholoog en de patiënten ontstaat, en er geen effectieve medische handelingen worden gesteld, zal van een verhoogd vervuiling- of gezondheidsrisico normalerwijze geen sprake zijn en volgt hieruit de logica dat er geen verplichte werkkledij kan worden opgelegd.

Mocht er toch effectief een vervuiling- of gezondheidsrisico – hoe onwaarschijnlijk ook – worden vastgesteld, dan kan de Deontologische Code zich hiertegen niet verzetten. Strik beschouwd, verbiedt de Deontologische Code het dragen van een uniform niet, en kan deze Code zich vanuit de hiërarchie der rechtsnormen niet verzetten tegen de toepassing van de Welzijnswet en haar uitvoeringsbesluiten.

4. Kunnen de partijen vrij overeenkomen om een ziekenhuisuniform te dragen?

De Welzijnswet omvat enkel een rechtskader waarbinnen bepaalde omstandigheden het dragen van een ziekenhuisuniform (als werkkledij of persoonlijk beschermingsmiddel) moet worden verplicht. Is er een vervuiling- of gezondheidsrisico aanwezig, dan hebben de partijen geen vrije keuze en is het dragen ervan verplicht. Bij protest, dient de werkgever het dragen ervan zelfs op te leggen en af te dwingen.

Zijn de omstandigheden waarin de Welzijnswetgeving het dragen van dergelijke kledij verplicht niet aanwezig, dan belet niets de partijen om vrijwillig overeen te komen om toch dergelijke kledij te dragen. Hoe gering het risico ook is. Dit vereist wel een vrije instemming van zowel de werkgever als de werknemer-psycholoog.

5. Is de situatie verschillend als de psycholoog als zelfstandige wordt tewerkgesteld?

Een zelfstandige beroepsuitoefening kenmerkt zich door de autonomie en onafhankelijkheid waarmee zij wordt uitgeoefend. Als uitgangspunt geldt dat de zelfstandige psycholoog zelf zijn arbeidsmiddelen kiest en financiert, zonder dat hij terzake enige instructie van de opdrachtgever kan ontvangen.

Het opleggen van een ziekenhuisuniform, zonder dat hiervoor enige afdoende rechtsbasis of noodzakelijkheid bestaat, zou als een vorm van instructie gekwalificeerd kunnen worden, en kan op het bestaan van enig ondergeschikt verband duiden. In het bijzonder wanneer dezelfde instructies en verplichtingen aan werknemers en zelfstandigen worden opgelegd. Gecombineerd met andere indicïën, die op een mogelijke gezagsrelatie duiden, kan dergelijk zelfstandig samenwerkingsverband mogelijks als arbeidsovereenkomst worden beschouwd. Anders verwoord, kunnen dergelijke instructies op schijnzelfstandigheid wijzen.

Binnen dezelfde context dient vervolgens te worden nagegaan in hoeverre de opdrachtgever (vb ziekenhuis) zich op de welzijnswetgeving kan beroepen om het dragen van een uniform door een zelfstandige opdrachtnemer (vb. psycholoog) af te dwingen.

Als basisprincipe geldt hierbij dat de welzijnswet enkel tussen de eigenlijke werkgever en diens werknemers van toepassing is. Het begrip werknemer werd op dit vlak wel met een aantal gelijkgestelde categorieën uitgebreid, zonder evenwel “zelfstandige opdrachtnemers” te omvatten.

Artikel 8 §1 van de Welzijnswet omvat evenwel een gedeeltelijke uitbreiding van haar toepassingsgebied voor wat de zogenaamde “werkzaamheden van zelfstandigen van buitenaf” betreft. Globaal gesteld, regelen deze bepalingen de samenwerking tussen het ziekenhuis en de zelfstandige psycholoog op het vlak van de welzijnswetgeving.

Samengevat is de zelfstandige ertoe gehouden om de welzijnsverplichtingen die eigen zijn aan de inrichting waar hij werkzaamheden komt uitvoeren, na te leven⁹. In een hypothetische situatie zou het kunnen dat indien aan de werknemers van het eigen bedrijf verplicht werkkledij of een persoonlijk beschermingsmiddel wordt opgelegd (op basis van een risicoanalyse die een vervuilings- of veiligheids- of gezondheidsrisico aantoonst), men deze verplichting in het kader van de coördinatie van de welzijnsverplichtingen eveneens aan de zelfstandige psycholoog zou opleggen. Voor wat de eigenlijke werkkledij betreft, zal dit in de praktijk uiteraard nauwelijks voorkomen. Het dragen van een persoonlijk beschermingsmiddel kan in deze context wel worden opgelegd, mits hiertoe de veiligheids- en het gezondheidsrisico van alle betrokken werknemers worden ingeperkt. Hoger werd evenwel geargumenteed dat de normale risico's waaraan een psycholoog wordt blootgesteld, quasi nooit het opleggen van enig persoonlijk beschermingsmiddel kan rechtvaardigen. Vandaar dat dergelijke verplichting in de praktijk niet aan zelfstandige psychologen kan worden opgelegd. Dit uiteraard in tegenstelling tot het personeel van het eigenlijke medische korps (of bij uitbreiding labo's etc. inbegrepen), die wel aan een verhoogd infectie- of analoog risico worden blootgesteld

⁹ Artikel 10 §1 Welzijnswet

6. Besluit

Uit onze juridische analyse blijkt dat het ziekenhuis als werkgever slechts in zeer bijzondere omstandigheden het dragen van een ziekenhuisuniform aan werknemers-psychologen (of eventuele zelfstandige psychologen) kan opleggen.

Het ziekenhuis zal in de eerste plaats een risicoanalyse moeten uitvoeren, aan de hand waarvan wordt nagegaan of de psychologen met een vervuilings- of gezondheids- of veiligheidsrisico bij hun normale taakuitoefening worden geconfronteerd. Indien deze risicoanalyse deze vraagstelling positief beantwoordt, dan moet vervolgens worden nagegaan of de vooropgestelde kledij ter voorkoming van deze risico's enige nuttige bijdrage kan leveren. Is dit niet het geval, dan kan dergelijke kledij niet eenzijdig door de werkgever worden opgelegd.

Mocht de risicoanalyse aantonen dat er van enig vervuilingsrisico geen sprake is, dan kan het Preventiecomité anders oordelen, en is het dragen van de werkkledij verplicht. In deze laatste veronderstelling kunnen de werknemers-psychologen zich niet aan deze verplichting onttrekken.

Niets belet uiteraard de partijen om vrij overeen te komen om dergelijke kledij te dragen. Bij wilsovereenstemming ontstaat er geen anomalie voor wat de toepassing van de deontologische code betreft, vermits het keuzerecht van de psycholoog op dit vlak werd gevrijwaard. Dit veronderstelt uiteraard een wederzijds akkoord tussen de psycholoog en het ziekenhuis, hetgeen impliceert dat deze laatste organisatie dergelijke kledij niet eenzijdig kan opleggen (behoudens in de context van de welzijnswet).