

**04** **Vraag van mevrouw Maggie De Block aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke**

CHAMBRE-2E SESSION DE LA 53E LÉGISLATURE

**2010**

2011

KAMER-2E ZITTING VAN DE 53E ZITTINGSPERIODE

**Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de evaluatie van werknemers" (nr. 161)****04 Question de Mme Maggie De Block à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'évaluation des travailleurs" (n° 161)**

**04.01 Maggie De Block** (Open Vld): Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, mijn vraag past binnen het gelijkkansenbeleid. In uw hoedanigheid van minister van Werk betreft mijn vraag de evaluatie en een incident rond de evaluatie van werknemers.

Recent brak er in een fabriek in Herentals een werkonderbreking uit naar aanleiding van het ontslag van een werknemer die al 28 jaar in de fabriek werkzaam was. De betrokkene was ontslagen wegens gedragproblemen. Het ontslag zou mede door opmerkingen van collega's aan de directie zijn ingegeven. Er zou een soort kliksysteem zijn ingesteld, waarbij moest worden aangegeven of collega's al dan niet te royale plaspauzes namen.

Een en ander vormde de aanleiding tot het bekijken van de algemene problematiek van de evaluatie van werknemers door werkgevers.

De berichten die wij in de kranten van de werkgelegenheidsexperts lezen, zijn niet eenduidig. Zo blijkt dat het begrip "evaluatie" in het arbeidsrecht niet is omschreven of geregeld. Bijgevolg kan elke werkgever zijn personeel beoordelen op de manier die hij of zij wil.

In het verleden zijn er ter zake al geschillen geweest. Een rechter heeft geoordeeld dat evaluatie een logische uiting van gezag is. Er kan slechts sprake van pesterij zijn, indien de evaluatie in publieke vernederingen of scheldpartijen ontaardt.

De hamvraag is in welke mate de mening van collega's in rekening kan worden gebracht en onder welke voorwaarde hun oordeel bij een evaluatie in rekening moet worden genomen. Immers, een bedrijf mag niet zomaar op basis van verklaringen van collega's een beslissing nemen. Zulks gaat in tegen de wet op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Misschien worden de desbetreffende gegevens immers genoteerd en bijgehouden. Gegevens die worden vergaard via personeelsleden die communiceren over hun collega's, mogen echter niet worden bijgehouden.

Het is ook nodig te checken of de doorvertelde gegevens überhaupt wel kloppen.

Een en ander heeft ertoe geleid dat in het kader van het welzijn op het werk maar beter over transparante en correcte evaluatieprocedures wordt gewaakt. In het andere geval dreigt het tot afrekeningen te komen en dreigen evaluaties de werksfeer te verzieken. Een bedrijf dreigt aldus ook in een vicieuze cirkel van wantrouwen en stijgend ziekteverzuim terecht te komen.

Ik heb een aantal concrete vragen.

Onder welke omstandigheden en voorwaarden mag een werkgever zich bij de evaluatie van een werknemer op getuigenissen en opmerkingen van collega's beroepen?

Op welke manier heeft de werknemer het recht om tegen een negatieve evaluatie of een eventueel ontslag verzet aan te tekenen?

**04.01 Maggie De Block** (Open Vld): Le licenciement d'un travailleur qui a été congédié après 28 ans de service à la suite d'une dénonciation – des collègues l'ont dénoncé auprès de la direction parce qu'il s'absentait trop longuement aux toilettes – nous incite à nous pencher sur la question globale de l'évaluation des travailleurs par leur employeur. La notion d'évaluation n'est pas réglementée dans le droit du travail. Chaque employeur peut, dès lors, évaluer son personnel à sa guise.

Un juge a estimé que l'évaluation est une expression logique de l'autorité. Il ne peut être question de harcèlement que si l'évaluation donne lieu à des humiliations ou à des prises de bec en public. La question clé est de savoir si on peut tenir compte de l'opinion de collègues et dans quelle mesure. L'employeur ne peut pas fonder sa décision sur les seules déclarations de collègues. C'est contraire à la loi sur la protection de la vie privée. De plus, ces déclarations doivent être vérifiées et les données de ce type ne peuvent pas être conservées. Des procédures d'évaluation transparentes et correctes sont nécessaires pour prévenir le risque de règlements de compte néfastes au climat de travail.

Dans quelles circonstances et à quelles conditions l'employeur peut-il invoquer les témoignages de collègues dans le cadre de l'évaluation d'un travailleur? Comment celui-ci peut-il s'opposer à une évaluation négative ou à son licenciement? Peut-il exiger un dédommagement ou entamer une procédure pour harcèlement et diffamation? La ministre demandera-t-elle au CNT de se pencher sur cette question et de formuler un avis?

Kan een gedupeerde werknemer desgevallend een schadevergoeding eisen of een procedure opstarten voor laster en eerroof of voor pesterijen op het werk, de beroemde mobbingwet?

Toont de casus in Herentals aan dat er nood is aan transparantere en meer eenduidige procedures met betrekking tot de evaluatie van werknemers?

Zult u de Nationale Arbeidsraad vragen om de problematiek over de evaluatie van werknemers te onderzoeken en een advies uit te brengen over de precieze voorwaarden en procedures waarbinnen een evaluatie op een objectieve wijze wordt verricht?

**04.02** Minister **Joëlle Milquet**: Mevrouw de voorzitter, een zogenaamd kliksysteem, zoals dat zou bestaan bij de onderneming LU in Herentals, kent geen uitdrukkelijke wettelijke regeling.

Bovendien is er geen uitdrukkelijke wetgeving inzake de evaluatie van werknemers. Deze evaluatie kan evenwel slechts plaatsvinden binnen het volgende arbeidsrechtelijke kader.

De privacycommissie heeft op 29 november 2006 een aanbeveling uitgebracht over het instellen van dergelijke systemen om inbreuken of wangedrag van personeelsleden te melden. De commissie vermeldt de voorwaarden volgens dewelke het kliksysteem compatibel kan zijn met de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, proportionaliteit, transparantie enzovoort.

Voorts dient de wet van 8 april 1965 tot instelling van het arbeidsreglement te worden gerespecteerd. Een van de vermeldingen die verplicht in het arbeidsreglement moet worden opgenomen, betreft de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboetes en de tekortkomingen die ze bestraffen.

Het invoeren van een kliksysteem heeft eveneens gevolgen voor de toepassing van cao nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ondernemingen van in de NAR gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten op de ondernemingsraden.

De wet van 8 december 1992 vermeldt de problematiek van de evaluatie niet uitdrukkelijk, behalve onder het mom van het naleven van de algemene regels, met name die betreffende het doeleinde waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt.

Die gegevens moeten, uitgaand van het nagestreefde doel, toereikend, ter zake, dienend en niet overmatig zijn. De wet kent de werknemers onder bepaalde voorwaarden wel verschillende rechten toe waarvan zij kunnen gebruikmaken, het recht op informatie, consultatie, verbetering of schrapping.

Een werknemer die meent het slachtoffer te zijn van pesterijen op het werk, kan een beroep doen op de wetgeving inzake pesten op het werk, namelijk de wet van 1996. In elk geval komt het uiteindelijk de rechter toe te oordelen of bepaalde feiten al dan niet als pesterijen beschouwd worden. Momenteel zijn er in de rechtspraak geen gevallen bekend waarin een uitspraak werd gedaan over een

**04.02** **Joëlle Milquet**, ministre: Il n'existe aucune disposition légale réglant expressément le fonctionnement d'un système de dénonciation au travail. Il n'existe pas davantage de législation réglant expressément la question de l'évaluation des travailleurs. Celle-ci ne pourrait d'ailleurs se concevoir que dans le cadre du droit du travail.

La recommandation de la Commission de protection de la vie privée du 29 novembre 2006 mentionne les conditions dans lesquelles un système de dénonciation pourrait être compatible avec la loi du 8 décembre 1992. Il convient également de respecter les dispositions de la loi du 8 avril 1965. Les peines, le montant et l'affectation de l'amende et les manquements sanctionnés doivent obligatoirement être mentionnés dans le règlement de travail.

L'instauration d'un système de dénonciation a également des conséquences pour l'application de la CCT n° 9 du 9 mars 1972. La loi du 8 décembre 1992 ne fait pas expressément état du problème de l'évaluation, sauf pour ce qui est du respect des règles générales, à savoir celles relatives au but pour lequel les données à caractère personnel sont traitées.

Ces données doivent être adéquates, pertinentes, utiles et non excessives. La loi reconnaît toutefois, à certaines conditions, aux travailleurs le droit d'infor-

verklingsysteem. Een werknemer die werd ontslagen op basis van een slechte evaluatie, kan nog altijd de gegrondheid ervan voor de arbeidsrechtbanken aanvechten. In dat geval kan hij een schadevergoeding eisen wegens willekeurig ontslag. Het voorval dat u aanhaalt, toont nog maar eens de problematiek aan van evaluaties van het personeel en het feit dat die vaak weinig transparant zijn.

Ik denk wel dat de wettelijke bepalingen die ik heb aangehaald, en de aanbevelingen van de commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer toelaten een toch wel delicate materie aan te pakken, de mogelijkheden van de werkgevers af te bakenen en de werknemers de nodige rechten te geven. Mocht ik in de toekomst nog weet krijgen van zulke gevallen, kan ik, zoals u voorstelt, het advies van de NAR vragen.

mation, de consultation, de correction ou de suppression de leurs données.

Un travailleur qui estime être victime de harcèlement sur son lieu de travail peut invoquer la loi de 1996. Quoi qu'il en soit, il appartient finalement au juge d'évaluer si certains faits peuvent être considérés comme du harcèlement ou non. Dans la jurisprudence actuelle ne figure aucun jugement impliquant un système de délation. Un travailleur licencié à la suite d'une mauvaise évaluation peut toujours en contester le bien-fondé devant les tribunaux du travail. Dans ce cas, il peut exiger un dédommagement pour licenciement abusif. L'incident évoqué montre que les évaluations du personnel sont souvent peu transparentes.

Les dispositions légales évoquées et les recommandations de la Commission de la protection de la vie privée permettent de lutter contre ce phénomène délicat. Si j'étais encore informée de tels incidents à l'avenir, je demanderais l'avis du CNT.

**04.03 Maggie De Block** (Open Vld): Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. U haalde een aantal wetten aan, alsook de aanbevelingen van de commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, maar ik vrees dat niet iedereen op de werkvloer op de hoogte is van zijn rechten. Dat is een probleem voor de werknemers.

Er is nu een geval in de pers gekomen, maar er zullen er nog meer zijn. Die geven niet altijd aanleiding – dat weten wij ook van de wet op mobbing – tot rechtszaken of veroordelingen. Het feit dat die praktijken op de werkvloer voorkomen, geeft wel algemeen een gevoel van “onwelzijn” op het werk. Ik denk dat dat nog op een andere manier aangekaart moet worden. Niet iedereen gaat zo ver. Arbeiders zullen het niet vaak zo ver drijven dat zij tot in de arbeidsrechtbank tegen hun collega's of werkgever zullen opkomen, in tijden waarin er al een schaarste aan werk is en zij hun job dreigen te verliezen.

Een regeling is dus toch nodig. U zegt dat evaluatie niet echt in de wetgeving is opgenomen, maar dat men met de bestaande bepalingen toch wel zijn plan kan trekken. Als het een realiteit op de werkvloer is, zal het toch nodig zijn de wetgeving te wijzigen. Dat is voor in de toekomst. Wij weten ook niet wanneer. Het is echter toch belangrijk voor de rechtszekerheid. Het feit dat men niet om het even welke gegevens over een werknemer mag bijhouden, mag noteren,

**04.03 Maggie De Block** (Open Vld): Je crains que tous les travailleurs ne connaissent pas leurs droits. Un cas a été soulevé dans la presse mais il doit y en avoir bien d'autres. À une époque où le travail se fait rare, les travailleurs ne s'insurgeront généralement pas contre leurs collègues ou leur employeur. L'évaluation ne figure pas réellement dans la législation. Si ces pratiques ont cours sur le lieu de travail, il sera nécessaire de modifier la législation à des fins de sécurité juridique.

mag bespreken met andere werknemers, is belangrijk voor de toekomst. Ter zake moet iets gebeuren.

Ik beseft dat maatregelen ter zake niet tot de lopende zaken behoren. U zult het echter toch met mij eens zijn dat de wetgeving – u hebt hier vijf verschillende soorten wetgeving aangehaald – voor de meeste werknemers een kluwen is, waarin ze moeilijk de weg vinden om zich te verdedigen.

Ik rond af met u te danken voor het antwoord.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*