

GIDS SOCIALE VERKIEZINGEN 2024



www.abvv2024.be

SAMEN STERK

ABVV

Mannen | Vrouwen

Verwijzingen naar personen of functies (zoals bijvoorbeeld 'werknemer', 'werkgever', 'arbeider', ...) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel vrouwen als mannen.

INHOUDSTAFEL

HOOFDSTUK I. WAT IS NIEUW BIJ DEZE VERKIEZINGEN?	9
1. Stemrecht uitzendkrachten	9
2. Elektronische oproeping van de kiezers	9
3. Kandidatenlijsten	9
3.1. <i>Wijziging na klacht</i>	9
3.2. <i>Vervanging van een kandidaat</i>	10
3.3. <i>Geslacht op kandidatenlijst</i>	10
4. Elektronisch stemmen	10
5. Schorsing van de verkiezingsprocedure	10
5.1. <i>Berekeningswijze percentage tijdelijke werkloosheid</i>	10
5.2. <i>Einde van de schorsing</i>	10
6. Webapplicatie en modelformulieren	11
7. Correctie materiële vergissing verkiezingsresultaat	11
8. Vergaren van bijkomend statistisch materiaal met betrekking tot het stemrecht van uitzendkrachten en op vlak van gendergelijkheid	11
9. Sociale inspectie van de FOD WASO wordt bevoegd in plaats van de sociaal inspecteur districtshoofd	11
HOOFDSTUK II. EEN AANTAL BASISPRINCIPES	12
1. Moet de werkgever verkiezingen organiseren ?	12
1.1. <i>Drempels: 50 en/of 100 werknemers!</i>	12
1.2. <i>Speciaal geval: behoud van de Ondernemingsraad in een onderneming die onder de drempel van 100 werknemers zakt</i>	12
2. Kandidaat zijn voor de verkiezingen	13
2.1. <i>Voorwaarden voor een geldige kandidatuur</i>	13
2.2. <i>De werkgever kan zich niet verzetten tegen een kandidatuur die aan de wettelijke voorwaarden voldoet</i>	14
2.3. <i>Je bent beschermd nog vóór de directie kennis heeft van je kandidatuur</i>	14
2.4. <i>Werknemers kunnen enkel hun kandidatuur stellen om de werknemers van hun eigen categorie te vertegenwoordigen</i>	14
2.5. <i>Alleen de vakbondsorganisaties kunnen wettelijk kandidaten voordragen (behalve voor de kaderleden)</i>	15
2.6. <i>Een werknemer kan kandidaat zijn voor het CPBW, voor de OR of voor allebei</i>	15
2.7. <i>Het aantal kandidaten hangt af van het totaal aantal werknemers en van de spreiding ervan over de categorieën</i>	16
2.8. <i>De werknemers stemmen voor kandidaten uit hun categorie</i>	16
3. Verschillende beroepsprocedures	17
3.1. <i>Toezicht op de Sociale Wetten</i>	17
3.2. <i>De arbeidsrechtbank</i>	17
4. De Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk	20
4.1. <i>De ondernemingsraad (OR)</i>	20

4.2.	<i>Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (CPBW)</i>	22
5.	Het begrip ‘Technische Bedrijfseenheid’ (TBE)	22
6.	Wat betekent het begrip ‘leidinggevend personeel’?	22
7.	Wat betekent het begrip ‘kaderpersoneel’?	23
8.	Wat betekent het begrip ‘jeugdige werknemer’?	23
9.	Wat is een kiezerslijst?	23
10.	Wat is een ‘kiescollege’?	24
11.	Wat is een ‘gemeenschappelijk kiescollege’ ?	24
12.	Welke taal moet de werkgever respecteren tijdens de verkiezingsprocedure?	24
HOOFDSTUK III. DE KIESKALENDER IN HET KORT		26
1.	Hoe moet je de kalender lezen ?	26
2.	Vervaldata die gerespecteerd moeten worden	27
3.	Verkiezingen buiten de wettelijke periode	28
4.	Mogelijkheid om de verkiezingen op te schorten	28
HOOFDSTUK IV. DE VERKIEZINGSPROCEDURE		29
Fase 1: De voorbereidende procedure (X-60 tot X)		29
1.1.	<i>Uiterlijk op X-60: schriftelijke informatie</i>	29
1.2.	<i>Wat als op X-60 nog geen enkele schriftelijke informatie werd verstrekt?</i>	31
1.3.	<i>Hoe de kiesdrempels berekenen?</i>	31
1.4.	<i>Hoe de technische bedrijfseenheden afbakenen?</i>	37
1.5.	<i>Wie legt de verkiezingsdatum vast?</i>	51
1.6.	<i>Met welke personeelscategorieën houdt de procedure rekening?</i>	52
1.7.	<i>Wie behoort tot het leidinggevende personeel?</i>	52
1.8.	<i>Wie behoort tot het kaderpersoneel?</i>	54
1.9.	<i>De onderhandelingen tussen X-60 en X-35</i>	56
1.10.	<i>Beslissingen van de werkgever: X-35</i>	57
1.11.	<i>Verhaal bij de arbeidsrechtbank: X-28</i>	58
1.12.	<i>Wat moet er nog gebeuren voor de dag X?</i>	58
Fase 2: De start van de procedure		61
2.1.	<i>Bericht X</i>	61
2.2.	<i>De datum en de uurregeling van de verkiezingen</i>	62
2.3.	<i>Kiezerslijsten</i>	63
2.4.	<i>Aantal mandaten</i>	67
2.5.	<i>Verdeling van de mandaten</i>	68
2.6.	<i>Bezwaar of beroep</i>	73
2.7.	<i>Schorsing van de kiesverrichtingen</i>	74
Fase 3: De kandidatenlijsten		76
3.1.	<i>Wie kan een lijst indienen?</i>	76
3.2.	<i>Wie mag kandidaat zijn?</i>	77

3.3.	<i>Totaal aantal kandidaten</i>	81
3.4.	<i>Kandidatenlijsten indienen: een procedure in 8 stappen!</i>	81
3.5.	<i>Vervangen van kandidaten (X+76)</i>	87
3.6.	<i>Willekeurige of abusieve kandidatuur</i>	88
3.7.	<i>Voortijdige beëindiging van verkiezingen op dag X + 79 : gevallen waarin niet wordt gestemd</i>	91
Fase 4: Voorbereiding van de stemming		94
4.1.	<i>Kiescolleges</i>	94
4.2.	<i>Samenstelling van de stembureaus</i>	96
4.3.	<i>Akkoord over stemmen per brief (tegen X+56)</i>	98
4.4.	<i>Laatste nazicht van de kiezerslijsten (tot X+77)</i>	99
4.5.	<i>Oproepingsbrief (tegen uiterlijk Y-10)</i>	100
4.6.	<i>Syndicale voorbereiding van de kiezers!</i>	100
Fase 5: De stemming		102
5.1.	<i>Ambtshalve verkozen</i>	102
5.2.	<i>Uurregeling</i>	102
5.3.	<i>Stembureaus</i>	102
5.4.	<i>Vorbereiding stemming</i>	103
5.5.	<i>Het stemmen zelf</i>	105
5.6.	<i>Elektronisch stemmen</i>	107
5.7.	<i>Vorming</i>	112
5.8.	<i>Vorbereiding van het elektronisch stemmen</i>	113
Fase 6: Telverrichtingen en zetelverdeling		116
6.1.	<i>Tellen van de stemmen</i>	116
6.2.	<i>Aantal mandaten per vakbond</i>	117
6.3.	<i>Aanduiding van de verkozenen</i>	119
6.4.	<i>Sluiting van de kiesverrichtingen</i>	122
6.5.	<i>Uithangen van de kiesresultaten: uiterlijk tegen Y+2</i>	123
6.6.	<i>Beroep: 13 dagen na de aanplakking van de resultaten</i>	123
6.7.	<i>Eerste vergadering van CPBW en/of OR</i>	124
HOOFDSTUK V. DE BESCHERMING VAN (KANDIDAAT-) AFGEVAARDIGDEN		126
1.	Inleiding	126
2.	Welke werknemers zijn beschermd?	127
2.1.	<i>Ondernemingsraad, CPBW, vakbondsafvaardiging die de opdrachten van het CPBW uitoefent</i>	127
2.2.	<i>Effectieve leden, plaatsvervangers en kandidaten</i>	128
3.	Wat is de beschermde periode?	129
3.1.	<i>Wanneer begint de bescherming? De occulte periode</i>	129
3.2.	<i>Hoe lang duurt de bescherming?</i>	129
3.3.	<i>Wanneer wordt de bescherming verlengd?</i>	131

3.4.	<i>Wanneer eindigt de bescherming?</i>	132
3.5.	<i>Kan de bescherming voortijdig eindigen?</i>	132
3.6.	<i>Wat gebeurt er met de bescherming bij overname van de onderneming of overdracht onder gerechtelijk gezag?</i>	133
4.	Wat houdt de bescherming in?	134
4.1.	<i>Het discriminatieverbod</i>	134
4.2.	<i>Het verbod op overplaatsing</i>	134
4.3.	<i>De bescherming tegen ontslag</i>	135
5.	Welke procedure moet worden gevolgd bij ontslag?	136
5.1.	<i>Het ontslag om dringende reden</i>	136
5.2.	<i>Het ontslag om economische of technische redenen</i>	142
5.3.	<i>Het ontslag van een kandidaat of lid van de ondernemingsraad die ook vakbondsafgevaardigde is</i>	146
6.	Wat te doen bij onrechtmatig ontslag?	146
6.1.	<i>Het begrip 'onrechtmatig ontslag'</i>	146
6.2.	<i>De re-integratie of herplaatsing vragen</i>	146
6.3.	<i>De beschermingsvergoeding vorderen</i>	148
6.4.	<i>De cumulatie van vergoedingen</i>	149
	BIJLAGEN	152
	INDEX	153

Voorwoord

Van 13 tot 26 mei 2024 zullen voor de 19^{de} keer sociale verkiezingen worden georganiseerd met het oog op de aanwijzing van de werknemersafgevaardigden in ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk.

De sociale verkiezingen zijn belangrijk voor jullie, militanten, afgevaardigden, kandidaten en secretarissen. Deze sociale verkiezingen betreffen meer dan 7000 ondernemingen. Ze hebben tot doel ongeveer 11 000 organen op te richten of te vernieuwen, meer bepaald bijna 4000 ondernemingsraden en ruim 7000 comités voor preventie en bescherming op het werk.

De werknemers worden dus opgeroepen om voor collega's te stemmen die kandidaat zijn voor de ondernemingsraad en/of het comité voor preventie en bescherming op het werk van hun bedrijf. Ter herinnering: ondernemingsraden moeten opgericht worden in bedrijven met minstens 100 werknemers. Er wordt gediscussieerd over praktische onderwerpen zoals het arbeidsreglement, de werkuren, de economische en financiële inlichtingen met betrekking tot de onderneming. Comités moeten opgericht worden in ondernemingen met minstens 50 werknemers. Zij behandelen problemen die te maken hebben met het welzijn van de werknemers zoals stress, gevaarlijk werk, lawaaihinder, milieu....

De sociale verkiezingen zijn een zeer belangrijke periode van sociale democratie in de onderneming. De sociale verkiezingen zorgen ervoor dat werknemers en verkozenen heel dicht bij elkaar staan. Ze zorgen voor meer democratie en dialoog, twee onontbeerlijke elementen voor een beter overleg.

In tientallen ondernemingen zullen de werknemers voor het eerst hun afgevaardigden kunnen verkiezen. Het ABVV wil die kans grijpen om in die bedrijven de arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Daarom willen wij zoveel mogelijk kandidaten voordragen, zoveel mogelijk mannen én vrouwen aansporen om voor hun collega's op te komen en hen overtuigen om de sleutelfiguur in hun onderneming te worden.

In de ondernemingen waar vroeger al verkiezingen georganiseerd werden, wil het ABVV nieuwe kandidaten een kans geven. Ze zullen omkaderd en geholpen zijn door de reeds 'gevestigde waarden'. Dankzij het enthousiasme van de enen en de rijke ervaring van de anderen moet voortgebouwd worden aan wat op stapel stond en moet de bestaande ploeg versterkt worden. Een afgevaardigde staat er nooit alleen voor: het ABVV is er om zijn afgevaardigden te vormen en te ondersteunen.

We stippen in deze gids de nieuwigheden aan voor de sociale verkiezingen van 2024, geven een reeks van basisbegrippen mee en overlopen -ten slotte- uitgebreid de verschillende etappes van de hele procedure.

Deze gids bevat ook een zo volledig mogelijk overzicht van de sociale verkiezingen om ze in de best mogelijke omstandigheden te kunnen voorbereiden en opvolgen.

Het hoofdstuk over de bescherming van de afgevaardigden werd aangevuld met enkele procesrechtelijke aandachtspunten. Achteraan de gids zijn alle wetteksten met betrekking tot de organisatie van sociale verkiezingen bijeengebracht.

Net zoals de delegees in hun bedrijf een centrale rol spelen, vormt deze gids een onmisbare schakel tussen de (toekomstige) afgevaardigden en het ABVV. Voor nieuwelingen is ook onze brochure "Sociale verkiezingen: het ABC van de procedure" aanbevolen lectuur.

Bekijk ook geregeld onze website Sociale verkiezingen 2024: www.abvv2024.be waar u in de loop van de procedure bijkomende informatie zal vinden.

Kom onze rangen versterken. Want samen staan we sterk! Meer dan ooit.

Afkortingen (in alfabetische volgorde)

AH	Arbitragehof (thans Grondwettelijk hof)	JTT	Journal des Tribunaux de Travail (juridisch tijdschrift)
Arbh	Arbeidshof	NAR	Nationale Arbeidsraad
Arbrb	Arbeidsrechtbank	NCK	Nationale Confederatie voor het Kaderpersoneel
art.	artikel	OR	Ondernemingsraad
Broch.	Brochure van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg	Soc. Kron.	Sociaalrechtelijke Kronieken (juridisch tijdschrift)
BS	Belgisch Staatsblad	VA	Vakbondsafvaardiging (vaak ook syndicale delegatie (SD) genoemd)
Cass	Uitspraak van het Hof van Cassatie	Wet Welzijn	Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (wetgeving met betrekking tot de comités voor preventie en bescherming op het werk).
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst	Wet OR	Wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven (wetgeving met betrekking tot de ondernemingsraden)
CPBW	Comité voor preventie en bescherming op het werk	Wet SV	Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, zoals gewijzigd door de wet van 5 juni 2023 (Belgisch Staatsblad, 30/06/2023).
FOD WASO	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg	Wet uitzend-arbeid	Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van de gebruikers (Belgisch Staatsblad, 20/8/1987)
GWH	Grondwettelijk Hof (vroeger Arbitragehof)	WG	Werkgever

Verwerking van persoonsgegevens in het kader van de sociale verkiezingen

Tijdens de sociale verkiezingsprocedure worden een reeks persoonsgegevens op verschillende tijdstippen verwerkt, of ze nu in de onderneming aangeplakt worden of elektronisch worden gedeeld. Dit roept vaak veel vragen op over de bescherming van de privacy. Dit is vooral het geval met de nieuwe Europese GDPR-verordening. Wij gaan daar op in in een aparte publicatie die uitlegt welke de aandachtspunten zijn waarop gelet moet worden.

Hoofdstuk I. Wat is nieuw bij deze verkiezingen?

1. STEMRECHT UITZENDKRACHTEN

Sinds de vorige verkiezingen hebben uitzendkrachten stemrecht bij het bedrijf als gebruiker. Hiertoe moest de uitzendkracht voldoen aan een complexe dubbele anciënniteitsvoorwaarde. Deze werd nu vereenvoudigd. Voortaan zou een uitzendkracht bij de gebruiker mogen stemmen wanneer hij 32 arbeidsdagen (met of zonder onderbreking) heeft gepresteerd tussen 1 november 2023 en 31 januari 2024.

Om de werkgever-gebruiker toe te laten de kiezerslijsten optimaal op te stellen tegen dag X (die valt in de periode van 13 tot en met 26 februari 2024), voorziet de wet dat de uitzendkantoren verplicht worden om binnen de 5 dagen na deze referentieperiode aan de werkgever-gebruiker de nodige gegevens te bezorgen (naam, voornamen, geboortedatum, statuut van de uitzendkracht, postadres voor de oproeping, het aantal bij de gebruiker gepresteerde dagen, etc.). Als er in de onderneming op dag X een akkoord bestaat over elektronisch stemmen, moeten de uitzendkantoren bovendien ook het rijksregisternummer en het e-mailadres van de uitzendkrachten doorgeven.

De uitzendkrachten die voldoen aan de voorwaarden om te stemmen, zullen voortaan ook op de kiezerslijsten staan met de vermelding van hun hoedanigheid van uitzendkracht.

2. ELEKTRONISCHE OPROEPING VAN DE KIEZERS

Voor 2024 zal het mogelijk zijn om de kiezers ook elektronisch (bijv. via e-mail) op te roepen. Hier is wel een aantal strikte voorwaarden aan verbonden. Op dag X zal de ondernemingsraad (of bij afwezigheid: het CPBW, of de vakbondsafvaardiging) unaniem akkoord moeten gaan.

Bovendien kan de digitale oproeping enkel voor werknemers die beschikken over een professioneel e-mailadres van de werkgever en die toegang hebben tot een computer die hen door de werkgever ter beschikking wordt gesteld op hun gebruikelijke werkpost (voor telewerkers is dit de plaats waar zij werken).

De werkgever moet ook een bewijs van verzending en ontvangst kunnen leveren. Zo niet, geldt de papieren oproeping als regel.

3. KANDIDATENLIJSTEN

3.1. Wijziging na klacht

Er worden twee aanpassingen voorgesteld bij de klachtenprocedure van de kandidaten. De regel is dat men tot 7 kalenderdagen na het uithangen van de kandidatenlijsten (= X+40) de mogelijkheid heeft om een klacht in te dienen of een kandidatuur in te trekken (dus tot X+47).

In de vorige verkiezingen moest een document "wijziging na klacht" worden opgemaakt wanneer een klacht werd ingediend tegen een kandidatenlijst. Omdat het modelformulier moeilijk in gebruik bleek te zijn, voorziet de FOD WASO voortaan dat een volledig nieuwe kandidatenlijst wordt gebruikt met daarin de mogelijkheid om uit te leggen wat er precies werd gewijzigd aan de lijst.

Bovendien moet de werkgever de dag volgend op het ontvangen van een klacht (of intrekking) tegen een kandidatenlijst, die klacht (of intrekking) voorleggen aan de betrokken vakbond. Dit werd aangepast naar "de dag volgend op het einde van de termijn". Bijgevolg kan de werkgever als het ware de ganse termijn van 7 kalenderdagen (waarin het mogelijk is om klachten in te dienen) afwachten en moet hij niet na elke dag waarop een klacht toekomt een actie uitvoeren. En zelfs indien hij dit vroeger doet, kunnen we als vakbond reageren tot (uiterlijk) dag "X+54", dus 6 dagen later.

Bijvoorbeeld: indien de klacht reeds op dag “X+42” werd ingediend en de werkgever deze reeds op dag “X+43” heeft voorgelegd, moeten we als vakbonden niet reageren binnen de zes volgende dagen, zijnde uiterlijk op dag “X+49” maar hebben we tijd tot “X+54”.

3.2. Vervanging van een kandidaat

De wet stelt dat wanneer een kandidaat op een lijst staat die niet voldoet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden, deze slechts kan vervangen worden wanneer die kandidaat deel uitmaakte van het personeel op dag X-30. Deze voorwaarde zal ook worden voorzien bij een vervanging van een kandidaat die zijn/haar kandidatuur intrekt.

3.3. Geslacht op kandidatenlijst

De naam van de kandidaten wordt gevolgd door de letter M of V, naargelang het geslacht. Voortaan zal het ook mogelijk zijn om X aan te duiden.

4. ELEKTRONISCH STEMMEN

Tot nog toe was elektronisch stemmen op afstand enkel toegelaten via het beveiligde netwerk van de onderneming. Voor 2024 kan ook beslist worden om te kiezen of de beveiliging wordt verzekerd via het netwerk van de fabrikant, die daar samen met de werkgever dan de nodige garanties voor moet bieden qua veiligheid, stemgeheim, privacy,... !

Ter herinnering. Het besluit om elektronisch te stemmen (desgevallend op afstand) wordt genomen door de OR, het CPBW of, als dat er niet is, door de werkgever in overleg met de vakbondsafvaardiging. Het akkoord wordt gesloten volgens het huishoudelijk reglement van het betrokken orgaan (dat over het algemeen unanimitieit vereist maar zeker niet altijd).

5. SCHORSING VAN DE VERKIEZINGSPROCEDURE

5.1. Berekeningswijze percentage tijdelijke werkloosheid

In bepaalde gevallen kunnen de ondernemingen de verkiezingsprocedure tijdelijk schorsen, nl. wanneer heel wat werknemers afwezig zijn omwille van tijdelijke werkloosheid of staking. Aangezien dit in de procedure van 2020 op grote schaal werd toegepast omwille van de coronacrisis, heeft men vastgesteld dat er een aantal interpretatiekwesaties zijn gerezen. Daar wil men nu een mouw aan passen door de regelgeving te verduidelijken.

Bij de berekening van het percentage van de werknemers die getroffen zijn door tijdelijke werkloosheid, moet men voortaan rekening moet houden met een stelsel van tijdelijke werkloosheid met volledige schorsing en gelijktijdige afwezigheid van werknemers. Men mag geen rekening houden met een gemiddelde.

De wet werd niet aangepast, maar de brochure van de FOD WASO zal dit wel verder verduidelijken.

De FOD WASO is van mening dat zo'n schorsing slaat op de “volledige procedure”, met andere woorden op alle categorieën van werknemers voor wie de verkiezingen worden georganiseerd en dus niet alleen voor de categorie in kwestie. Bijgevolg zal de schorsing door een tijdelijke werkloosheid van de arbeiders (van minimum 25%) ook leiden tot een schorsing voor de bedienden, de eventuele jongeren en de eventuele kaderleden.

5.2. Einde van de schorsing

Momenteel voorziet de wet dat de schorsing van de procedure een einde neemt “op de dag dat de voorwaarden van de schorsing niet meer vervuld zijn”. Aangezien deze regel in het verleden aanleiding gaf tot vragen, stelt de wet voortaan de einddatum van de schorsing te laten

overeenkomen tussen de werkgever en de vakbonden die kandidaten kunnen voordragen. Komt men niet tot een akkoord, dan geldt alsnog de bestaande regel dat de schorsing een einde neemt wanneer de voorwaarden voor de schorsing niet meer vervuld zijn.

6. WEBAPPLICATIE EN MODELFORMULIEREN

De FOD WASO voorziet enkele verbeteringen van de webapplicatie, alsook een aanpassing van bepaalde modelformulieren (zie hierboven).

7. CORRECTIE MATERIËLE VERGISSING VERKIEZINGSRESULTAAT

Het zal voortaan mogelijk zijn om louter materiële vergissingen omtrent de verkiezingsuitslag recht te zetten mits akkoord tussen de werkgever en alle vakbonden die kandidaten hebben voorgedragen in plaats van hiervoor eerst naar de arbeidsrechtbank te stappen. In dat geval wordt het verbeterde proces-verbaal door de voorzitter van het stembureau opnieuw verstuurd naar de werkgever, naar de FOD WASO en naar de betrokken vakbonden.

Opgelet! Een rechtzetting die een invloed heeft op de volgorde of de bijzondere ontslagbescherming van de kandidaten en verkozenen wordt echter niet als louter materiële vergissing beschouwd.

8. VERGAREN VAN BIJKOMEND STATISTISCH MATERIAAL MET BETREKKING TOT HET STEMRECHT VAN UITZENDKRACHTEN EN OP VLAAK VAN GENDERGELIJKHEID.

Teneinde een beter beeld te hebben op de impact van het **stemrecht voor uitzendkrachten**, wordt aan de FOD WASO gevraagd om statistieken op te maken over het aantal uitzendkrachten dat beschikt over stemrecht en het aantal uitzendkrachten dat deelneemt aan de stemming. Om dit te kunnen uitvoeren, voert de wet een vermelding toe op de kiezerslijsten die preciseerd dat de betrokken kiezer uitzendkracht is. Op basis van deze kiezerslijst op dag X, kan de werkgever statistieken doorgeven aangaande het aantal uitzendkrachten dat in aanmerking komt om te stemmen. Op basis van de op de verkiezingsdag aangevinkte kiezerslijst, kan de werkgever statistieken doorgeven aangaande het aantal uitzendkrachten dat deelnam aan de stemming.

In de huidige versie van de wet betreffen de statistieken over **gendergelijkheid** enkel de kandidaten voorgedragen door de vakbonden, en de verkozenen. Ze hebben dus enkel betrekking op de werknemersafvaardiging. Nieuw in de wet is ook statistieken op te maken over de werkgeversafvaardiging en de verhoudingen tussen mannelijke en vrouwelijke personen binnen het leidinggevend kader.

9. SOCIALE INSPECTIE VAN DE FOD WASO WORDT BEVOEGD IN PLAATS VAN DE SOCIAAL INSPECTEUR DISTRICTSHOOFD

Ingevolge een interne reorganisatie binnen de diensten van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD WASO, worden de modaliteiten van tussenkomst van deze Directie in het kader van de procedure sociale verkiezingen herzien. Bij discussies moet niet meer via het districtshoofd van de inspectiediensten worden gepasseerd. Elke inspecteur kan helpen om de discussie te beslechten.

Hoofdstuk II. Een aantal basisprincipes

1. MOET DE WERKGEVER VERKIEZINGEN ORGANISEREN ?

1.1. Drempels: 50 en/of 100 werknemers!

Het is het aantal in de onderneming gewoonlijk **gemiddeld tewerkgestelde werknemers** dat uitsluitend geeft of de werkgever al dan niet verkiezingen moet organiseren voor een OR en/of voor een CPBW. Een CPBW moet verkozen worden vanaf **50 werknemers**, een OR vanaf **100**.

Wet OR, art.14 § 1
Wet CPBW, art. 49
Wet SV, art. 3 en 6

In de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven worden deze Comit es ingesteld zodra zij gewoonlijk gemiddeld **20 werknemers** tewerkstellen.

Om vast te stellen of de drempels overschreden werden, regelt de wetgeving het tellen van de werknemers tot in het kleinste detail. Alle werknemers tellen mee, ook jobstudenten en uitzendkrachten, behalve indien ze een vaste werknemer vervangen. Of de werknemers bij een vakbond aangesloten zijn, doet niks terzake.

Verderop vind je de uitleg over hoe je dat aantal **berekent** (zie [Hoofdstuk IV, punt 1.3](#))

De regelgeving gelast de werkgever ermee het startschot van de sociale verkiezingen te geven door een aantal schriftelijke inlichtingen mee te delen.

De bedrijven **moeten dus het initiatief nemen!** Zij hebben ten laatste tijd tot 28 december 2023 om dit volgens de regels te doen.

Vermits de regelgeving over de verkiezingsprocedure **van openbare orde** is (dit betekent dat niemand er kan van afwijken) moet de bedrijfsleiding deze verantwoordelijkheid opnemen. De vakbonden moeten de bedrijven dus niet vragen de sociale verkiezingen te starten.

Verkiezing na verkiezing dringt zich echter een vaststelling op: sommige bedrijven doen weerbarstig, de vakbonden proberen die te overtuigen (per brief bijvoorbeeld), zonder resultaat, en moeten zich dan tot de rechtbank wenden om die enkele bedrijven te doen veroordelen tot het naleven van de procedure opdat de sociale verkiezingen zouden verlopen zoals het hoort.

1.2. Speciaal geval: behoud van de Ondernemingsraad in een onderneming die onder de drempel van 100 werknemers zakt.

Wet OR, art. 18
Wet SV, art. 86

In ondernemingen waar bij de vorige verkiezingen een OR opgericht werd of had moeten worden, en die onder de drempel van 100 werknemers gezakt zijn, moet bij de verkiezingen van 2024 een OR opgericht worden **voor zover het gemiddeld aantal werknemers niet onder de 50 is gedaald**.

Er zijn in dit geval nochtans geen verkiezingen om de werknemersvertegenwoordigers in die OR aan te wijzen.

Het zijn namelijk de in het CPBW verkozen afgevaardigden die het mandaat van afgevaardigde in de OR zullen uitoefenen. Het gaat niet om een samensmelting van beide organen, noch om de overname van de bevoegdheden van de OR door het CPBW. Er moet **een nieuwe OR** geïnstalleerd worden, die los van het CPBW werkt. Daarbij moeten alle regels die gelden voor de OR, ook de benoeming van een bedrijfsrevisor, nagekomen worden.

Wet SV, art. 86

Zolang het aantal werknemers tussen de 50 en de 100 blijft, moet bij **elke nieuwe verkiezing** een nieuwe OR geïnstalleerd worden. Anders gezegd, indien er in 2020 een OR opgericht moest worden, dan moet dit opnieuw gebeuren in 2024 en ook bij alle daarop **volgende sociale verkiezingen**, indien de drempel van 50 werknemers dan nog steeds gehaald wordt.

Het spreekt vanzelf dat bij overschrijding van de drempel van 100, de werknemers opnieuw hun afgevaardigden in de OR zullen kunnen verkiezen.

Die regel geldt eveneens voor ondernemingen die een OR die **geheel of gedeeltelijk** behouden werd **na een overgang krachtens overeenkomst of een splitsing** (art. 21 § 10 van de wet van

Wet OR, art. 18

20 september 1948), of na een overdracht onder gerechtelijk gezag (art. 21 § 12 van de wet van 20 september 1948) moeten vernieuwen.

Met andere woorden: er moet een OR opgericht worden in elk van de TBE die voortvloeien uit een overgang krachtens overeenkomst of een splitsing van een onderneming of een overdracht onder gerechtelijk gezag die in 2020 een OR opgericht heeft of had moeten oprichten, en dit voor zover het gemiddeld aantal werknemers in elk van die TBE tenminste 50 werknemers bedraagt. Het mandaat wordt uitgeoefend door de in het CPBW verkozen afgevaardigden.

Nemen we het geval van een onderneming met 150 werknemers (en met een OR) die opgedeeld wordt in een entiteit van 60 en een entiteit van 90 werknemers. Zowel in de eerste als in de tweede entiteit moet bij de verkiezingen van 2024 een OR opgericht worden.

In onderstaand schema vatten we dit nog even samen:

50-99 WERKNEMERS		100 OF MEER WERKNEMERS	
2020	Geen oprichting OR	Wel oprichting OR	
2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verkiezing CPBW 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verkiezing CPBW ▪ Oprichting OR met verkozenen CPBW 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verkiezing CPBW ▪ Verkiezing OR

In welbepaalde gevallen kan de kiesprocedure ook geschorst worden op verzoek van de werknemers.

De kiesprocedure kan worden stopgezet in drie gevallen, namelijk:

- 1° wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend;
- 2° wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor één of meerdere personeelscategorieën, terwijl één of meerdere lijsten ingediend zijn voor minstens één andere personeelscategorie;
- 3° wanneer één enkele representatieve werknemersorganisatie of één enkele representatieve organisatie van kaderleden of wanneer enkel één groep van kaderleden een aantal kandidaten voordraagt dat gelijk is aan of lager is dan het aantal toe te kennen gewone mandaten; in dat geval zijn de kandidaten van rechtswege verkozen.

Wet SV, art. 78

2. KANDIDAAT ZIJN VOOR DE VERKIEZINGEN

2.1. Voorwaarden voor een geldige kandidatuur

De voorwaarden om kandidaat te kunnen zijn, zijn bij wet bepaald. Kandidaten moeten aan de volgende drie voorwaarden voldoen:

- minstens 18 jaar (16 jaar voor de categorie jeugdige werknemers) maar nog geen 65 jaar oud zijn,
- geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, geen preventieadviseur of geen vertrouwenspersoon zijn in de TBE waar men de functie uitoefent,
- een ononderbroken anciënniteit in de onderneming hebben van **6 maanden** of bij **onderbreking** gedurende in totaal **9 maanden** in **2023** gewerkt hebben met een arbeids- of een leerovereenkomst.

Er wordt rekening gehouden met alle tewerkstellingsperiodes en ook met de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst (bv ziekte).

Kandidaten moeten aan die voorwaarden voldoen op de dag van de verkiezingen in mei 2024.

In tegenstelling tot de wetgevende verkiezingen mogen alle werknemers die aan die verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen, aan de verkiezingen deelnemen, zonder enige discriminatie. Werknemers met buitenlandse nationaliteit mogen eveneens hun kandidatuur stellen en hun stem uitbrengen. Op die manier zijn de sociale verkiezingen echt democratisch.

Trouwens, in de loop van de verkiezingsprocedure wordt de nationaliteit van de kandidaten op geen enkel document vermeld.

Zie *Fase 3: De kandidatenlijsten voor meer informatie*.

2.2. De werkgever kan zich niet verzetten tegen een kandidatuur die aan de wettelijke voorwaarden voldoet

De werkgever en de andere vakbonden zullen natuurlijk de kandidatenlijsten die het ABVV ingediend heeft, zorgvuldig onderzoeken.

In de praktijk gaan ze na of aan de wettelijke verkiesbaarheidsvoorwaarden is voldaan. Als dit het geval is, dan is je kandidatuur wettelijk in orde en **kan ze niet aangevochten worden**. Met andere woorden: de werkgever, noch het ACV of de ACLVB kunnen zich verzetten tegen een kandidatuur die aan de wettelijke voorwaarden voldoet.

Bovendien mogen zij ook geen oordeel vellen over de wenselijkheid van een kandidatuur of eigen **bijkomende** voorwaarden opleggen, zoals bijvoorbeeld een voldoende kennis van de taal. De wet geeft immers een **beperkende** opsomming van de verkiesbaarheidsvoorwaarden.

2.3. Je bent beschermd nog vóór de directie kennis heeft van je kandidatuur

De kandidaten zijn beschermd tegen ontslag **nog vóór de werkgever hun namen kent**

Die bescherming begint te lopen op **X-30**. Ze vangt dus aan in je bedrijf in de periode tussen 14 en 27 januari 2024.

Voor meer informatie, zie *hoofdstuk V over de beschermingsregels*.

2.4. Werknemers kunnen enkel hun kandidatuur stellen om de werknemers van hun eigen categorie te vertegenwoordigen

In het kader van de sociale verkiezingen worden de werknemers in categorieën ingedeeld.

Voor het **CPBW** zijn volgende 3 categorieën mogelijk:

- de categorie arbeiders
- de categorie bedienden
- de categorie jeugdige werknemers

Voor de **OR** zijn volgende 4 categorieën mogelijk:

- arbeiders
- bedienden
- jeugdige werknemers
- kaderleden

De categorie 'kaderleden' is dus enkel in de OR mogelijk. Voor de verkiezingen van het CPBW worden de kaderleden allemaal beschouwd als bedienden!

De wetgeving bepaalt dat elke werknemerscategorie uitsluitend door werknemers uit die categorie vertegenwoordigd kan worden, met andere woorden:

- een arbeider kan alleen zijn kandidatuur stellen om arbeiders te vertegenwoordigen,
- een bediende kan alleen zijn kandidatuur stellen om bedienden te vertegenwoordigen,
- een jeugdige werknemer (jonger dan 25 jaar op de dag van de verkiezing) kan alleen zijn kandidatuur stellen om jeugdige werknemers te vertegenwoordigen,

- een kaderlid kan alleen zijn kandidatuur stellen om kaderleden te vertegenwoordigen.

Voor jeugdige werknemers en kaderleden moet er eerst nagekeken worden of het **aantal werknemers (drempel)** dat tot beide categorieën behoort, voldoende hoog is:

- de jeugdige werknemers kunnen alleen maar stemmen voor jonge kandidaten als er **minstens 25 jeugdige werknemers** op het bedrijf zijn,
- voor de OR kunnen de kaderleden alleen maar stemmen voor kandidaten-kaderleden als er **minstens 15 kaderleden** in het bedrijf aanwezig zijn.

Indien deze drempels bereikt worden, bestaan deze categorieën autonoom en kunnen ze dus eigen afgevaardigden hebben. Dit heeft een belangrijke impact op de sociale verkiezingen.

OPGELET! Indien er een categorie jeugdige werknemers bestaat, dan kunnen **deze jeugdige werknemers** (of ze nu arbeider, bediende of **kaderlid** zijn) alleen maar **kandidaat voor de jeugdige werknemers** zijn! Jongeren hebben voorrang op kaderleden.

Indien deze drempels niet bereikt worden, zullen de jeugdige werknemers en kaderleden op dat bedrijf niet autonoom bestaan.

Toch is de democratie gewaarborgd: de jeugdige werknemers en de kaderleden kunnen dan kandidaat zijn en hun stem uitbrengen op hun eigen beroepscategorie. Een jeugdige werknemer of een kaderlid wordt in dit geval beschouwd als arbeider of als bediende.

2.5. Alleen de vakbondsorganisaties kunnen wettelijk kandidaten voordragen (behalve voor de kaderleden)

De wetgeving bepaalt dat alleen de representatieve vakbonden kandidatenlijsten (arbeiders, bedienden en jeugdige werknemers) kunnen indienen met de bedoeling in de OR of in het CPBW te zetelen.

Voor de kaderleden is dit anders. De vakbonden dragen de meeste kaderlijsten voor, maar ook de NCK (Nationale Conferentie voor Kaderleden) kan lijsten indienen en, onder bepaalde voorwaarden, kunnen ook 'huislijsten' ingediend worden.

CONCLUSIE: volgens de wet kunnen alleen ABVV, ACV en ACLVB voor **alle** categorieën kandidatenlijsten indienen.

Het ABVV bepaalt in volle onafhankelijkheid wie het voordraagt. In de mate van het mogelijke wordt ernaar gestreefd dat de kandidatenlijsten een weerspiegeling zijn van de samenstelling van het personeel in de onderneming: evenwicht man-vrouw, werknemers van alle afkomst, vertegenwoordiging van de verschillende afdelingen van het bedrijf.

Het spreekt voor zich dat het ABVV **NOOIT** de namen van de kandidaten, noch de namen van de mensen die contact opnamen om zich eventueel kandidaat te stellen, aan de directie doorgeeft vóór de datum waarop het de lijst indient (uiterlijk dus op X+35). Die informatie is strikt vertrouwelijk.

2.6. Een werknemer kan kandidaat zijn voor het CPBW, voor de OR of voor allebei

De wetgever laat de vakbondsorganisaties vrij beslissen hoe ze hun kandidaten voordragen. In de praktijk oordeelt een vakbond dus of het al dan niet een goed idee is om eenzelfde kandidaat voor beide organen voor te dragen.

2.7. Het aantal kandidaten hangt af van het totaal aantal werknemers en van de spreiding ervan over de categorieën

Hoe meer werknemers in een bedrijf, hoe meer mogelijkheden om kandidaten voor te dragen:

- In een bedrijf van 50 werknemers bepaalt de wet dat er maximum 4 werknemersvertegenwoordigers zijn in het CPBW;
- In een bedrijf van 120 werknemers bepaalt de wet dat er maximum 6 werknemersvertegenwoordigers zullen zijn in het CPBW. In dit laatste geval zal er ook een OR verkozen worden (de drempel van 100 werknemers werd overschreden), ook hier is het maximum 6 werknemersvertegenwoordigers.

In verkiezingsjargon zegt men dan dat er respectievelijk 4 of 6 werknemersmandaten te begeven zijn.

Deze mandaten zijn echter niet allemaal voor eenzelfde categorie bestemd, ze worden over de diverse werknemerscategorieën verdeeld.

Elke werknemerscategorie moet vertegenwoordigd kunnen worden. In de praktijk zal elke categorie over een aantal mandaten kunnen beschikken in verhouding tot het aantal werknemers per categorie.

OPGELET! De regel voor de berekening van het aantal kandidaten dat elke vakbond mag voordragen, is eenvoudig: **twee kandidaten per mandaat** (dit is een maximum) **per vakbond**.

Ter illustratie een voorbeeld: in een bedrijf zijn er 3 arbeidersmandaten en 3 bediendenmandaten te begeven voor het CPBW

Het ABVV kan dus 6 arbeiderskandidaten en 6 bediendenkandidaten voordragen, net zoals het ACV en de ACLVB. In totaal kunnen er op dit bedrijf dus 36 kandidaturen voorgedragen worden.

Na de verkiezingen beslist de stemuitslag wie onder alle, door de vakbonden voorgedragen, kandidaten, de 6 werknemersvertegenwoordigers zullen zijn die effectief in het comité zullen zetelen.

Ook voor de ondernemingsraad kan in ons voorbeeld hetzelfde aantal kandidaten voorgedragen worden. Op de OR-lijsten (zie vorig punt) kunnen al of niet dezelfde kandidaten voorkomen als op de lijsten voor het CPBW- het is de vakbond die hierover beslist.

Het aantal mandaten is pas gekend op **dag X** (tussen 13 en 26 februari 2024), net zoals de verdeling over de diverse categorieën. Voor de berekening: *zie punt 2.4 Aantal mandaten Hoofdstuk IV*.

Het aantal mandaten wordt bij wet bepaald. Het is echter mogelijk om dit aantal te verhogen via onderhandelingen met de werkgever.

2.8. De werknemers stemmen voor kandidaten uit hun categorie

Alle werknemers met minstens **drie maanden** anciënniteit en die geen lid zijn van het leidinggevend personeel kunnen stemmen.

Hun naam komt voor op de kiezerslijst van hun eigen categorie, vermits ze enkel voor hun eigen categorie kunnen stemmen: arbeiders stemmen voor arbeiders, bedienden voor bedienden en – **indien deze categorieën in het bedrijf bestaan** – jongeren voor jongeren, kaderleden voor kaderleden.

De verkiezingen gebeuren trouwens **afzonderlijk**, per categorie, in verschillende verkiezingsbureaus.

Indien de vakbonden voor een bepaalde categorie geen enkele kandidaat voorgedragen hebben, worden er voor deze categorie geen sociale verkiezingen gehouden. Gevolg: deze werknemerscategorie zal in de OR of in het CPBW niet vertegenwoordigd zijn.

OPGELET! In bedrijven waar één van beide categorieën (ofwel arbeiders ofwel bedienden) minder dan 25 werknemers telt, kunnen de kiezers voor beide categorieën stemmen. Zie verder bij *punt 10 Wat is een 'kiescollege'?* van hoofdstuk II om deze situatie beter te begrijpen.

3. VERSCHILLENDE BEROEPSPROCEDURES

De oprichting van een Ondernemingsraad en een Comité voor Preventie en Bescherming op het werk is dus wettelijk verplicht. Als een onderneming rechten schendt, of de regels van de procedure niet naleeft, kan een werknemer (of de vakbond) een **beroep doen** op de inspectie, binnen de onderneming een **beroepsprocedure starten**, of een beroep inleiden bij de Arbeidsrechtbank. In laatste instantie kun je zelfs nog een beroep doen op het Hof van Cassatie.

3.1. Toezicht op de Sociale Wetten

Bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg bestaat een zogenaamde 'Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten'.

De wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen bepaalt in enkele gevallen uitdrukkelijk dat de sociale inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, belast met de inspraakorganen, moeten tussenkomen in geval van meningsverschil tussen de werknemers en de werkgever (bijvoorbeeld discussie over de datum van de sociale verkiezingen)

3.2. De arbeidsrechtbank

De verkiezingsprocedure is zo opgevat dat eventuele geschillen tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zoveel als mogelijk in de schoot van de bestaande ondernemingsorganen kunnen worden opgelost. Bij de verschillende fasen voorziet de procedure dus in de mogelijkheid voor de werknemers om tegen ongegronde beslissingen van de werkgever klacht in te dienen.

Bovendien bepaalt de wetgeving dat bij aanhoudende meningsverschillen tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers, deze laatsten beroep kunnen aantekenen bij de Arbeidsrechtbank (of uitzonderlijk bij het Arbeidshof). De uitspraken van de arbeidsrechtbank zijn niet vatbaar voor hoger beroep of verzet. Een cassatieberoep is wel mogelijk. Ze moeten daartoe wel strikt de in de wetgeving opgelegde termijnen naleven. De werknemersvertegenwoordigers en zelfs de werknemers kunnen dat doen bij middel van een (aangetekend te versturen) **eenvoudig verzoekschrift**.

Wet OR, art. 24
Wet CPBW, art. 79

De rechtbank moet dan op grond van een verkorte, vereenvoudigde procedure binnen enkele weken of dagen oordelen.

Belangrijk: alle termijnen om beroep aan te tekenen moeten nauwgezet worden gerespecteerd!

OPGELET! Als de procedure in de mogelijkheid voorziet om in de schoot van de onderneming klacht in te dienen tegen een beslissing van de werkgever, dan moet eerst die mogelijkheid benut worden **alvorens men zich tot de rechtbank richt**.

Indien men in de onderneming niet binnen de wettelijke termijn klacht heeft ingediend, dan is het beroep ongeldig.

Als de uiterste dag voor het indienen van een beroep bij een rechtbank een zaterdag, een zondag of een wettelijke feestdag is, dan wordt de vervalddag van de termijn verschoven naar de eerstvolgende werkdag.

Gerechtelijk
Wetboek, artikel 53

De bijzonderste punten waarvoor beroep bij de Arbeidsrechtbank kan aangetekend worden, worden hieronder nader toegelicht.

Wet SV, art. 12bis

3.2.1 Eerste beroep

Rechtzetting van één of meerdere **door de werkgever meegedeelde beslissingen** of geen beslissing meegedeeld en aangeplakt (of elektronisch ter beschikking van de werknemers gesteld) op X-35 inzake het aantal TBE of juridische entiteiten (op te richten CPBW en/of OR), de functies van het leidinggevend en het kaderpersoneel.

Het beroep moet **ten laatste op X-28** ingediend worden. De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen de 23 dagen na ontvangst van het beroep.

OPGELET! De informatie meegedeeld en aangeplakt (of elektronisch ter beschikking van de werknemers gesteld) door de werkgever op X-60 is niet vatbaar voor beroep of verzet bij de Arbeidsrechtbank. Ze heeft immers tot doel het overleg tussen X-60 en X-35 mogelijk te maken.

3.2.2. Tweede beroep

Wet SV, art. 31bis

Rechtzetting van één of meerdere punten van het bericht dag X: kieslijsten, aantal mandaten en verdeling ervan, lijst met leidinggevend personeel en lijst kaderpersoneel

OPGELET! Er zijn drie stappen:

- 1° **Bezwaar** in te dienen (intern) in de onderneming bij OR of CPBW of bij ontstentenis daarvan bij de werkgever op ten laatste X+7.
- 2° **Beslissing** van de OR, het CPBW of bij ontstentenis daarvan de werkgever binnen de 7 dagen (X+14 ten laatste).
- 3° **Beroep** bij de arbeidsrechtbank op ten laatste X+21 tegen die beslissing of de afwezigheid van beslissing hoewel een geldige klacht werd ingediend.

De rechtbank doet uitspraak binnen de 7 dagen na de indiening van het beroep. Deze uitspraak is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet. Cassatieberoep is wel mogelijk.

3.2.3 Derde beroep

Wet SV, art. 39

Rechtzetting of schrapping kandidatenlijsten.

OPGELET! Een betwisting van kandidaturen gebeurt in twee stappen:

- De **klachten** in verband met de kandidatenlijst moeten voorafgaandelijk aan de werkgever meegedeeld worden **op ten laatste X+47**.
- Daarna **beroep** voor de arbeidsrechtbank uiterlijk op **X+61**, dit wil zeggen binnen de vijf dagen volgend op het verstrijken van de vervaldag voor het aanplakken van de al dan niet gewijzigde kandidatenlijsten (X+56).

De rechtbank doet uitspraak binnen de 14 dagen na de indiening van het beroep. Deze uitspraak is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet. Cassatieberoep is wel mogelijk.

Noteer dat de werkgever eveneens beroep kan aantekenen tegen de voorgedragen kandidaten, **zelfs indien geen enkele klacht werd ingediend**.

3.2.4 Vierde beroep

Wet SV, art. 78bis
§1

Binnen de 13 dagen na de aanplakking van de verkiezingsuitslag, en laatste op Y+15.

Totale of gedeeltelijke vernietiging van de verkiezingen of van de beslissing om de procedure stop te zetten, rechtzetting van de uitslagen en tegen de samenstelling van de werkgeversafvaardiging wanneer de leden hiervan geen leidinggevende functie hebben op het ogenblik van de aanplakking van de verkiezingsdatum (dag X).

De rechtbank doet uitspraak binnen de 67 dagen na de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen.

Er kan enkel in hoger beroep **bij het arbeidshof** gegaan worden wanneer het geschil handelt over een verzoek tot volledige of gedeeltelijke vernietiging van de verkiezingen of van de

Wet SV, art. 78 is
§2

beslissing om de procedure stop te zetten of een verzoek tot correctie van de verkiezingsuitslag, of wanneer men een lid van de werkgeversdelegatie betwist dat geen leidinggevende functie heeft.

Het beroep moet ingediend worden binnen de 15 dagen na de betekening van het vonnis in eerste aanleg. Het arbeidshof oordeelt dan binnen de 75 dagen na de uitspraak van de arbeidsrechtbank.

OPGELET!

Het oude CPBW of de oude OR blijven hun opdracht vervullen totdat de nieuwe raad of het nieuwe comité definitief zijn samengesteld.

Bij **definitieve vernietiging** begint de nieuwe kiesprocedure **binnen de 3 maanden** na die beslissing.

Voor elke fase van de procedure wordt precies aangegeven welke termijnen nageleefd moeten worden voor de indiening van een klacht of van een beroep.

Wanneer er een geschil is over een punt dat niet uitdrukkelijk in de kieswetgeving voorzien is (bijvoorbeeld een actie in verband met de oprichting zelf van een OR of een CPBW), dan moet de normale procedure voor de arbeidsgerechten gevolgd worden (normale dagvaarding, normale termijnen).

Neem bij problemen contact op met je vakbondssecretaris of de dienst sociaal recht van het

TABEL MET BEROEPEN

PERIODE OF VERVALDATUM	DATUM	WETSARTIKEL	OMSCHRIJVING BEROEP/VERRICHTING
X-35 tot X-28	9/01 –22/01 Uiterst 16/01-29/01	Wet S.V., art. 12 bis	Beroep bij de Arbeidsrechtbank tegen de beslissing over: <ul style="list-style-type: none"> • functies leden leidinggevend personeel en kaderpersoneel • aantal, indeling, grenzen en beschrijving Technische Bedrijfseenheden of over de afwezigheid van een beslissing
X-28 tot X-5	16/01-29/01 uiterst 8/02-21/02	Wet S.V., art. 12 bis	Uitspraak van de Arbeidsrechtbank over dit beroep
X tot X+7	13/02-26/02 uiterst 20/02-4/03	Wet S.V., art. 30	Bezwaar tegen: <ul style="list-style-type: none"> • kiezerslijsten • aantal mandaten en verdeling mandaten/categorie • lijst leden leidinggevend personeel • lijst kaderleden bij de OR, CPBW of, bij ontstentenis de werkgever
X+7 tot X+14	20/02-4/03 uiterst 27/02-11/03	Wet S.V., art. 31	Beslissing OR, CPBW of werkgever
X+14 tot X+21	27/02-11/03 uiterst 5/03-18/03	Wet S.V., art. 31 bis	Beroep bij de Arbeidsrechtbank tegen deze beslissing of gebrek aan beslissing
X+40 tot X+47	24/03-6/04 uiterst 31/03-13/04	Wet S.V., art. 37	Interne klacht tegen kandidatenlijst
X+48	1/04-14/04	Wet SV, art. 37	Voorleggen klacht door de werkgever aan betrokken organisatie(s)
X+56 tot X+61	9/04-22/04 uiterst 14/04-27/04	Wet S.V., art. 39	Beroep tegen de kandidatenlijst die voorwerp is geweest van een klacht
X+61 tot X+75	14/04-27/04 uiterst 28/04-11/05	Wet S.V., art. 39	Uitspraak Arbeidsrechtbank over beroep tegen kandidatenlijsten

PERIODE OF VERVALDATUM	DATUM	WETSARTIKEL	OMSCHRIJVING BEROEP/VERRICHTING
Y+13 tot Y+15 Ten laatste 13 dagen na de effectieve aanplakking van de verkiezingsuitslag	Zie ABVV verkiezingskalender	Wet S.V., art. 78 bis	Beroep bij in de arbeidsrechtbank in 4 gevallen <ul style="list-style-type: none"> gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen verbetering van de verkiezingsresultaten leden van de werkgeversafvaardiging tegen de beslissing tot stopzetting van de procedure
Y+69	uiterst 21/07-3/08	Wet S.V., art. 78 bis	Uitspraak van de Arbeidsrechtbank over dit beroep
Y+84 Uiterlijk 15 dagen na de kennisgeving van het vonnis	uiterst 5/08-18/08	Wet S.V., art. 78 bis	Hoger beroep mogelijk bij Arbeidshof
Y+144	Uiterst 4/10-17/10	Wet S.V., art. 78 bis	Uitspraak Arbeidshof over hoger beroep

4. DE ONDERNEMINGSRAAD EN HET COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

4.1. De ondernemingsraad (OR)

In de OR moet de directie aan de vertegenwoordigers van de werknemers uitleg verschaffen, verantwoording afleggen en alle zaken uitdiepen die een collectief karakter hebben. Over een aantal zaken wordt zelfs **beslist** in de OR.

Op regelmatige wijze zullen de afgevaardigden er de directie op haar verantwoordelijkheid wijzen, bijvoorbeeld in verband met tewerkstelling, opleiding, productiviteit, toekomstperspectieven, stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, bewakingscamera's en mobiliteit. Ze krijgen er ook een beeld op de arbeidsorganisatie, overuren, het gebruik van uitzendkrachten. De OR beslist over het arbeidsreglement, de data van de jaarlijkse vakantie, het beheer van de sociale werken en de planning van het Betaald Educatief Verlof.

De Ondernemingsraad bestaat uit twee afvaardigingen:

- **De werknemersafvaardiging**

Het aantal werknemersvertegenwoordigers hangt af van de grootte van het bedrijf. De werknemers kiezen bovendien niet alleen een aantal effectieve leden, maar ook een gelijk aantal plaatsvervangers.

De beschikbare mandaten worden verdeeld over de verschillende categorieën die in de Ondernemingsraad vertegenwoordigd kunnen zijn: jeugdige werknemers, arbeiders, bedienden en kaderleden.

Plaatsvervangers

Een verkozen plaatsvervanger(ster) moet erop rekenen om zelf te zetelen in volgende gevallen:

- Wanneer een effectief lid zijn mandaat niet meer uitoefent.
- Wanneer het effectief lid verhinderd is de vergaderingen van de OR of van het CPBW bij te wonen. De reden van verhindering moet bij de werknemer liggen: de werkgever mag niet verhinderen dat het effectief lid de vergaderingen bijwoont met als argument dat er een vervanger is.

Wet OR, art. 21 §3
Wet CPBW, art. 62

Niet-verkozen kandidaten

Een niet verkozen kandidaat die beschikt over 4 jaar bescherming, wordt plaatsvervanger, wanneer een plaatsvervangend lid een effectief lid vervangt, of wanneer het mandaat van een plaatsvervangend lid eindigt.

Als er geen plaatsvervangende leden meer zijn om een effectief lid te vervangen, en ook indien er geen niet-gekozen kandidaten meer zijn die beschikken over de volledige bescherming van 4 jaar, dan zal het effectief mandaat verder uitgevoerd worden door een niet-gekozen kandidaat die maar een bescherming van 2 jaar geniet omdat hij twee opeenvolgende verkiezingen niet verkozen is geweest. Deze voltooit het mandaat van gewoon lid en geniet de volle bescherming van 4 jaar om iedere discriminatie met de andere gewone leden te vermijden (*zie Hoofdstuk 5 voor meer gedetailleerde informatie*).

Wet OR, art. 21 § 3
Wet CPBW, art. 62

De wet bepaalt sindsdien duidelijker op welke manier de rangorde van de niet-verkozenen moet worden vastgesteld. Bij de rangschikking van de niet-verkozen kandidaten zal de 'pot' niet voor de derde keer worden verdeeld.

Bovendien zegt de wet SV (art. 67) dat de volgorde van de niet-verkozen kandidaten moet worden opgenomen in het proces-verbaal van het stembureau.

▪ De werkgeversafvaardiging

Ze is samengesteld uit het ondernemingshoofd en zijn effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden.

Het aantal leden, met inbegrip van het ondernemingshoofd, mag nooit hoger liggen dan dat van de werknemersafgevaardigden.

Wet OR, art.16, a.
Wet CPBW, art. 56
punt 1)

Ze worden (ten laatste 2 dagen na de sociale verkiezingen) aangewezen door de werkgever onder de leden van het leidinggevend personeel.

Hun mandaat duurt 4 jaar.

Beroep kan worden aangetekend binnen de dertien dagen die volgen op de aanplakking van de uitslag van de stemming in het geval de leden van de werkgeversafvaardiging niet één van de leidinggevende functies zouden bekleden.

Wet SV, art. 78bis

Het is zelfs mogelijk in hoger beroep te gaan bij het Arbeidshof binnen de 15 dagen na de kennisgeving van het vonnis van de Arbeidsrechtbank.

Wet SV, art. 78bis

Een werkgeversafgevaardigde kan worden **vervangen** door:

Wet SV, art. 80

- een persoon die dezelfde **functie** overneemt,
- wanneer de functie van een lid van de afvaardiging van de werkgever **wordt afgeschaft**, kan de werkgever een persoon aanduiden die één van de functies uitoefent die bepaald zijn in het bericht X,

Wanneer een effectief lid van de werkgeversdelegatie wordt vervangen, wordt er voorkeur gegeven aan de functie.

Tegen de aanwijzing van een vervanger kan beroep bij de rechtbank aangetekend worden binnen de maand volgend op het tijdstip waarop de werknemers in kennis werden gesteld van de vervanging.

De nieuwe leidinggevende functie kan worden gecreëerd nadat de lijst van directiefuncties definitief is geworden door een specifieke procedure te volgen.

Wet SV, art. 80

OPGELET! Dit permanent karakter van de werkgeversdelegatie is belangrijk voor ons. Op de vergaderingen moet zij de werkgever kunnen vertegenwoordigen en verantwoordelijkheid nemen. Dit kan niet als de leden van die delegatie voortdurend wisselen.

De werknemersvertegenwoordigers kunnen nagaan of een vervanger wel degelijk de betrokken leidinggevende functie uitoefent. De werkgever moet immers de lijst van de leidinggevende functies en van de leden van het leidinggevend personeel bijhouden tot de volgende verkiezingen op de plaats waar ook het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.

De lijst met de leden van het leidinggevend personeel en hun functie moet al uitgehangen worden op dag X.

4.2. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (CPBW)

Het CPBW speelt een enorm belangrijke rol in de onderneming.

Het heeft als belangrijkste taak om toe te zien op de wettelijke verplichting voor de werkgever om een preventiebeleid op poten te zetten dat de werknemers beschermt tegen de gevaren voor hun veiligheid en gezondheid. Daarnaast waakt het CPBW er ook over dat maatregelen worden getroffen om werknemers te beschermen tegen psychosociale risico's (zowel inzake werkstress als wat pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk betreft), en dat de belangrijkste principes van ergonomie worden gerespecteerd (bijvoorbeeld op het vlak van de inrichting van de arbeidsposten, maar ook bij de keuze van individuele beschermingsmiddelen).

Het CPBW controleert ook of er een preventief beleid wordt gevoerd om werknemers te beschermen tegen de risico's van gevaarlijke stoffen en preparaten en heeft ook bepaalde bevoegdheden op het vlak van de reglementering van het extern en intern leefmilieu.

Het CPBW is samengesteld uit afgevaardigden van werkgevers en werknemers. De samenstelling van die afvaardigingen gebeurt op dezelfde manier als in de Ondernemingsraad, maar de kaderleden hebben geen afzonderlijke vertegenwoordiging.

Aan de vergaderingen van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk nemen ook het hoofd van de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk en/of de preventieadviseur-arbeidsarts deel als onafhankelijke deskundigen.

5. HET BEGRIP 'TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEID' (TBE)

De begrippen 'Juridische Entiteit' en 'Technische Bedrijfseenheid' zijn sleutelbegrippen bij de organisatie van sociale verkiezingen.

Een 'Juridische Entiteit' (JE) is de juridische vorm van de onderneming, bijvoorbeeld een NV, een BV, een vzw...

Een Technische Bedrijfseenheid (TBE) stemt overeen met de afzonderlijke vestigingen van een onderneming, die zich onderling kenmerken door een bepaalde economische en sociale zelfstandigheid ten opzichte van de Juridische Entiteit.

De overlegorganen moeten op het niveau van de Technische Bedrijfseenheid opgericht worden. Het is dus op dat niveau dat de verkiezingen georganiseerd moeten worden. De werkgever beslist niet in zijn eentje over het aantal Technische Bedrijfseenheden. De bepaling ervan gebeurt paritair ([zie verder Hoofdstuk IV, punt 1.4](#)).

6. WAT BETEKENT HET BEGRIP 'LEIDINGGEVEND PERSONEEL'?

Wet SV, art. 4, 4°

Tot het leidinggevend personeel behoren:

- de personen belast met het **dagelijks beheer** van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden,
- de personeelsleden, **onmiddellijk ondergeschikt** aan de hierboven bedoelde personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks beheer vervullen.

Hoe de functies van het leidinggevend personeel worden bepaald lichten we verder toe in hoofdstuk IV, punt 1.7.

7. WAT BETEKENT HET BEGRIP ‘KADERPERSONEEL’?

De wet op de Ondernemingsraad definieert de kaderleden als bedienden die geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel en in de onderneming een ‘hogere’ functie uitoefenen.

Wet OR, art. 14 §1, 3°

In de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen wordt aangestipt dat enkel de bedienden die als dusdanig in de RSZ-aangiften zijn opgenomen, in de lijst van het kaderpersoneel mogen worden opgenomen. Die hogere functie wordt in het algemeen “voorbehouden aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft”.

Wet SV, art. 10, 4°

Broch., Hfst. 1, 3.3.

Uit bovenstaande definitie volgt dat het gaat om personeelsleden:

- met een **hogere** functie, die nochtans geen lid zijn van het leidinggevend personeel,
- met een diploma ‘van een bepaald niveau’ (niet noodzakelijk universitair of gelijkgesteld, zelfs niet hoger secundair), of met een evenwaardige beroepservaring.

Aangezien de definitie het echter heeft over ‘functies die **in het algemeen** voorbehouden’ zijn aan personen die onder die criteria vallen, kan men ook andere criteria naar voor schuiven.

De **memorie van toelichting** bij de wet wijst erop dat:

- de kaderleden een heterogene groep vormen,
- de bedrijfsorganisatie sterk kan variëren,
- de beoordeling van de kaderfuncties rekening dient te houden met de wettelijke criteria, maar ook met de sociale realiteit in de onderneming,
- de wettelijke definitie ruim is en soepel dient te worden toegepast.

Ook de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg klaart de zaak niet volledig uit. Daar worden elementen onderstreept als “*leiding, delegatie van gezag door de werkgever, met een zeker initiatiefrecht*”. Worden erbij gerekend “*de werknemers die zonder echt gezag uit te oefenen, toch leidinggevende taken (staffunctie) vervullen in een studiedienst of op het stuk van wetenschappelijk onderzoek*”.

Broch., Hfst. 1, 3.3.

De brochure besluit: “*Het gaat uiteindelijk om hogere functies, omwille van gezag of louter omwille van de inhoud van de taak. Het gaat hier om functies, die doorgaans voorbehouden zijn aan gediplomeerden van hoger onderwijs of aan personen die een evenwaardige beroepservaring hebben*”.

Hoe de functies van het kaderpersoneel worden bepaald lichten we toe in hoofdstuk IV, punt 1.8.

8. WAT BETEKENT HET BEGRIP ‘JEUGDIGE WERKNEMER’?

Wet SV, art. 4, 7°
Broch. Hfst. 1, 3.1.

Werknemers die **op de dag van de verkiezingen** de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt, worden beschouwd als jeugdige werknemers.

Wanneer er ten minste 25 jeugdige werknemers zijn op dag X (rekening houdend met hun leeftijd op dag Y) vormen zij een afzonderlijke categorie en verkrijgen zij ook een eigen vertegenwoordiging binnen elk orgaan (zie hieronder).

9. WAT IS EEN KIEZERSLIJST?

De werknemers die voldoen aan de kiesvoorwaarden worden ingeschreven op de kiezerslijst van de categorie waartoe ze behoren.

Of een kiezer als ‘arbeider’ of als ‘bediende’ op een kiezerslijst wordt ingeschreven wordt bepaald door zijn aangifte bij de RSZ als arbeider of bediende.

Indien de onderneming op de dag van de verkiezingen ten minste 25 werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt worden deze ingeschreven op een aparte kiezerslijst. Hetzelfde geldt voor kaderleden, indien er minstens 15 kaderleden in de onderneming worden tewerkgesteld.

10. WAT IS EEN 'KIESCOLLEGE'?

Een kiescollege is de indeling van de werknemers in functie van de stemming. Op basis van hun inschrijving op de kiezerslijsten worden de kiezers ingedeeld in kiescolleges.

Aan de hand van de definitieve kiezerslijsten worden de kiescolleges samengesteld. Er kan dan worden nagegaan of er **aparte**, dan wel **gemeenschappelijke** kiescolleges worden ingesteld.

Indien er tenminste 25 arbeiders zijn, wordt een kiescollege 'arbeiders' opgericht. Idem voor wat de bedienden betreft. Voor wat de jeugdige werknemers betreft ligt de drempel op 25, voor de kaderleden op 15.

Voor elk kiescollege wordt ten minste één stembureau opgericht.

11. WAT IS EEN 'GEMEENSCHAPPELIJK KIESCOLLEGE' ?

In toepassing van wat hierboven staat, is het niet mogelijk een apart kiescollege voor de arbeiders en bedienden op te richten indien er minder dan 25 arbeiders of minder dan 25 bedienden zijn tewerkgesteld.

In dat geval wordt slechts één kiescollege opgericht, een '**gemeenschappelijk kiescollege**' genoemd. Met andere woorden: arbeiders en bedienden worden in één kiescollege ondergebracht. Bedienden en arbeiders zijn dus kiezer in hetzelfde stembureau.

We merken op dat arbeiders en bedienden hun respectieve kandidaturen kunnen indienen. Bij gevolg zullen bij het stemmen de kiezers twee stembiljetten ontvangen:

- een stembiljet met de namen van de arbeiderskandidaten,
- een stembiljet met daarop de namen van de bediendekandidaten.

Anders gezegd: de arbeiders kunnen eveneens stemmen voor de bediendekandidaten en omgekeerd.

Anderzijds zullen de kiezers in het kader van een gemeenschappelijk kiescollege slechts één stembiljet ontvangen als er enkel kandidaten zijn voor de arbeiders, respectievelijk enkel voor de bedienden.

12. WELKE TAAL MOET DE WERKGEVER RESPECTEREN TIJDENS DE VERKIEZINGSPROCEDURE?

De werkgever moet niet alleen rekening houden met de verkiezingsvoorschriften zelf, maar ook de taalwetgeving naleven om te vermijden dat de verkiezingen ongeldig worden verklaard. Hij/zij mag niet zomaar kiezen in welke taal je de documenten voor de sociale verkiezingen aanplakt.

We zetten de regels kort op een rij maar het gaat om een ingewikkelde materie. Bevraag je dus steeds bij je vakbondssecretaris als je twijfelt.

Zo moet **in Vlaanderen**, met uitzondering van de faciliteitengemeenten, de hele verkiezingsprocedure in het Nederlands gebeuren. Elk document moet in het Nederlands opgesteld worden. Voor anderstaligen kan of moet er eventueel een vertaling aan toegevoegd worden. Een vertaling (in één of meer talen) is verplicht wanneer de samenstelling van het personeel het rechtvaardigt en:

- op éénparige aanvraag van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of, indien dit orgaan er niet is, op éénparige vraag van de vakbondsafvaardiging, of:
- op verzoek van een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie, bij afwezigheid van een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging.

De Nederlandstalige versie van het document heeft altijd voorrang als er een verschil bestaat tussen de Nederlandstalige versie en de vertaling.

In het **Franse taalgebied**, met uitzondering van de taalgemeenten met faciliteiten, worden alle documenten met betrekking tot de sociale verkiezingen verplicht in de Franse taal opgesteld. De werkgever kan steeds vertalingen op vrijwillige basis maken. Er wordt niet voorzien in een verplichte vertaling in bepaalde omstandigheden.

In de **19 gemeenten van Brussel-Hoofdstad** moeten de verkiezingen georganiseerd worden in het Nederlands voor het Nederlandssprekend personeel en in het Frans voor het Franssprekend personeel. Voor Nederlandstaligen moet men ééntalig Nederlandse documenten en voor Franstaligen ééntalig Franse documenten gebruiken. Wanneer zowel Nederlandstaligen als Franstaligen in de onderneming werken, moeten de aan te plakken documenten in twee talen worden uitgehangen. Documenten die zich individueel tot een werknemer richten (zoals bijvoorbeeld de oproepingsbrief) moet de werkgever opstellen in de taal van die werknemer. De werkgever mag een vertaling in één of meerdere talen opmaken, wanneer de samenstelling van het personeel dit rechtvaardigt.

De **gemeenten met faciliteiten** zijn de gemeenten gelegen in een bepaald taalgebied waarin taalfaciliteiten zijn voorzien voor anderstalige minderheden.

In de gemeenten met faciliteiten moeten de verkiezingen georganiseerd worden in de taal van de streek. Het moet dus respectievelijk in het Nederlands, het Frans of het Duits gebeuren. Vertalingen in één of meer talen zijn toegestaan als de samenstelling van het personeel dit rechtvaardigt.

OPGELET ! Het is mogelijk dat binnen een technische bedrijfseenheid meerdere taalregimes gelden. Dit zal het geval zijn als er exploitatiezetels zijn in verschillende taalgebieden. Het is de exploitatiezetel waaraan de werknemer verbonden is, die bepaalt welke taalwet op hem van toepassing is.

Bijvoorbeeld: een technische bedrijfseenheid met verschillende verkooppunten: een winkel in Kortrijk, een winkel in Antwerpen, een winkel in Luik en een winkel in Namen. De werkgever zal de verkiezingen in het Nederlands moeten organiseren voor zijn winkels in Kortrijk en in Antwerpen en in het Frans voor zijn winkels in Luik en in Namen (eventueel met een verplichte vertaling van de documenten in kwestie).

Hoofdstuk III. De kieskalender in het kort

1. HOE MOET JE DE KALENDER LEZEN ?

De verkiezingen moeten doorgaan **tussen 13 en 26 mei 2024**. Ze worden voorafgegaan door een kiesprocedure die verloopt in verschillende stappen. Voor iedere stap in de procedure is telkens een vastgesteld aantal dagen voorzien.

Twee data zijn bijzonder belangrijk:

- De **kiesdag Y**, gelegen tussen 13 en 26 mei 2024,
- De **dag X, 90 dagen vóór Y**. Op deze datum moet de werkgever de datum van de verkiezingen officieel uitplakken, en start de procedure definitief.

De dag X (van 13 tot en met 26 februari 2024) is de scharnierdatum en het aanknopingspunt voor de rest van de kieskalender. Zo moeten de kandidatenlijsten binnen zijn op uiterlijk **X+35!**

Vóór en **na** X en Y zijn er nog belangrijke data:

- 60 dagen voor de dag X (X-60) valt de uiterste datum waarop de werkgever, de informatie over de onderneming moet geven aan de werknemers
- tot 13 dagen na de aanplakking van de verkiezingsuitslag (uiterlijk Y+13 tot Y+15), kan beroep worden ingediend bij de arbeidsrechtbank

Alles samen loopt de procedure gewoonlijk over ten minste 150 dagen: minimum 60 dagen voor X, + 90 dagen tussen X en Y! Dit wil zeggen van **december 2023 tot mei 2024**.

OPGELET! Indien de data van de verkiezingsprocedure samenvallen met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, moet de verrichting ten laatste aan de vooravond van die zondag of die gewone inactiviteitsdag uitgevoerd zijn.

Wet SV, art. 13 §2

Wil men de verkiezingen in het begin van de wettelijke periode organiseren, dan moet tijdig in de Ondernemingsraad, het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk of de Vakbondsafvaardiging met de voorbereiding gestart worden. In het licht van de kalender (**Y = X+90**) is het aangewezen het thema in die organen in de vergadering van de maand oktober 2023 aan te kaarten. Op die manier ben je zeker dat de werkgever de informatie in de maand daarop (november) moet geven. En dat de termijnen voldoende ruim zijn om vanaf 13 mei 2024 te kunnen stemmen.

Laat men het initiatief aan de werkgever over, dan moet men controleren wanneer de dag X zal vallen, en zien of de voorbereidende periode over **minstens 60 dagen** loopt.

De keuze in overleg van de verkiezingsdatum, **hangt af van onderneming tot onderneming** of kan dezelfde zijn in een hele industriese sector.

Iedere onderneming of sector volgt dus zijn **eigen timing** die uitmondt in de datum van de verkiezingen.

OPGELET! Het gaat hier enkel om de keuze van de dag van de verkiezingen tijdens de verkiezingsperiode.

Het is namelijk zo dat de **kieskalender** wel vastligt: in iedere onderneming telt de kiesprocedure precies **150 dagen**.

Met andere woorden, alle ondernemingen moeten de procedure starten tussen 15 en 28 december 2023 om de verkiezingen in de wettelijk voorzien periode te organiseren.

Wanneer de verkiezingsdatum eenmaal gekend is, dan vloeien alle andere data van de procedure er logisch uit voort.

Een voorbeeld: de uiterste datum om de kandidatenlijst bij de werkgever in te dienen.

- vinden de verkiezingen plaats op 13 mei 2024, dan moet de kandidatenlijst ten laatste op 19 maart 2024 ingediend worden,

- vinden ze plaats op 15 mei 2024, dan moet de kandidatenlijst ten laatste op 21 maart 2024 ingediend worden.

Bij de berekening kun je gebruik maken van een kieskalender die bij deze brochure is gevoegd en de app die het ABVV ontwikkeld heeft. Aan de hand ervan kun je trouwens alle data bepalen die verder in de tekst ter sprake komen (bijvoorbeeld: uiterste datum om kandidaten in te dienen, om beroep in te dienen tegen eenzijdige beslissingen van de werkgever, enzovoort).

Je kunt die kieskalender ook consulteren via de website die we speciaal hebben ontwikkeld voor de sociale verkiezingen van 2024: www.abvv2024.be.

2. VERVALDATA DIE GERESPECTEERD MOETEN WORDEN

De kiesprocedure telt een aantal vervaldagen die vastliggen ten opzichte van de dagen X en Y.

Die vervaldagen mogen niet overschreden worden, zelf met een dag ! Eens de vervaldag is overschreden, kan de gestelde handeling geen enkel gevolg te weeg brengen!

Wanneer bijvoorbeeld werknemers niet werden opgenomen in de voorlopige kiezerslijst, dan bepaalt de reglementering dat daartegen in de onderneming ten laatste op X+7 klacht moet worden ingediend.

Doet men dit pas op X+8 (of later), dan is het te laat. De lijst zal niet meer aangepast kunnen worden en de betrokken werknemers zullen niet op de definitieve lijst staan, en zullen dus ook niet kunnen gaan stemmen! Ze zullen evenmin kandidaat kunnen zijn, zelfs niet als ze aan alle andere kiesvoorwaarden voldoen.

De kieskalender moet strikt in acht genomen worden.

De reglementering voorziet ook nog in een ander principe: wat al afgesloten is kan achteraf niet meer aangevochten worden, **zelfs indien er fouten door de werkgever of de vakbonden werden gemaakt!**

De **verkorte kieskalender** hieronder bevat de belangrijkste vervaldata van de procedure:

X-60 (15 tot en met 28 december 2023): de werkgever geeft schriftelijke informatie over 5 punten: datum, aantal werknemers per personeelscategorie, kaderpersoneel, leidinggevend personeel en technische bedrijfseenheden.

X-35 (9 tot en met 22 januari 2024): de werkgever neemt een beslissing over de technische bedrijfseenheden, de functies van het leidinggevend en het kaderpersoneel.

X-30 (14 tot en met 27 januari 2024): aanvang van de bescherming van de kandidaten.

X (13 tot en met 26 februari 2024): aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt

X+28 (12 tot en met 25 maart 2024): de kiezerslijsten, het leidinggevend en het kaderpersoneel en het aantal mandaten worden definitief afgerond als er een interne klacht of een beroep bij de arbeidsrechtbank ingediend werd.

X+35 (19 maart tot en met 1 april 2024): de vakbonden moeten de kandidatenlijsten voor de ondernemingsraad en het comité ingediend hebben.

X+40 (24 maart tot en met 6 april 2024): de werkgever hangt de namen van de kandidaten uit (of maakt ze elektronisch bekend indien aan de voorwaarden daartoe is voldaan, zie verder).

X+56 (9 tot en met 22 april 2024): eventueel akkoord over het stemmen per brief.

X+80 (3 tot en met 16 mei 2024): overhandiging of opsturen oproepingsbrieven en stembiljetten (bij stemmen per brief).

Y (13 tot en met 26 mei 2024): dag van de stemming

Y+45 (27 juni tot en met 10 juli 2024): **uiterste datum voor de eerste vergadering van de ondernemingsraad of het comité.**

3. VERKIEZINGEN BUITEN DE WETTELIJKE PERIODE

Wet OR, art. 21 §9

De verkiezingen worden georganiseerd **buiten** de wettelijke periode:

Wet CPBW, art. 55

Wet SV, art. 70

- Zodra er nog maar **1 (of geen) gewone afgevaardigde meer zetelt** en er geen plaatsvervangende afgevaardigden of geen niet-verkozen kandidaten meer zijn om de vacante zetel(s) te bezetten. In dit geval is de werkgever verplicht nieuwe verkiezingen te organiseren, volgens een verkorte procedure van 90 dagen. Ze worden dan georganiseerd op basis van de beslissingen van de werkgever (X-35) bij de vorige verkiezingen van hetzelfde orgaan, eventueel gewijzigd door de arbeidsrechtbank.
- **Wanneer de procedure te laat** werd ingezet, terwijl de onderneming voldeed aan de voorwaarden voor de oprichting of de hernieuwing van een orgaan.
- Wanneer de **beroepen** voor de arbeidsgerechten een **vertraging** in de procedure hebben veroorzaakt.
- Wanneer de kiesverrichtingen onderbroken werden wegens staking of tijdelijke werkloosheid (economische, technische, collectief verlof, tijdelijk overmacht of weerverlet) ([zie Hoofdstuk IV, punt .2.7](#));
- In geval van **gerechtelijke nietigverklaring** van de verkiezingen.

4. MOGELIJKHEID OM DE VERKIEZINGEN OP TE SCHORTEN

De verkiezingen kunnen **opgeschort** worden als er al beslist is om binnen het jaar de activiteiten van de onderneming **geheel of gedeeltelijk** stop te zetten. Het moet gaan om:

Wet OR, art. 21 §9

Wet CPBW, art. 55

Broch., Hfst 1, Afd. 5

- een definitieve stopzetting van alle activiteiten,
- (of) een gedeeltelijke sluiting, door stopzetting van één of meerdere activiteiten, die tot gevolg zal hebben dat het aantal personeelsleden (binnen het jaar) lager zal komen te liggen dan de drempels voorzien voor de oprichting van een OR en/of een CPBW. De Wet preciseert dat het aantal tewerkgestelde werknemers lager moet liggen dan 50 wanneer het gaat over het **vernieuwen** van de OR.

OPGELET! Er kan enkel worden geschorst indien de **toelating van de** sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD WASO werd bekomen. Deze (de sociaal inspecteur) moet zelf voorafgaandelijk het **akkoord** bekomen van de bestaande **OR**, of van het **CPBW** (bestaan deze nog niet dan van de **VA** in het bedrijf). Dit uitstel mag in geen geval langer dan één jaar bedragen.

De bestaande organen (CPBW en OR, verkozen tijdens vorige sociale verkiezingen) blijven functioneren tot de stopzetting van de activiteiten. De leden blijven tijdens deze periode verder beschermd ([zie hoofdstuk IV, punt 2.7](#)).

Opmerkingen:

- In bijzondere omstandigheden kan de **verkiezingsprocedure** op verzoek van de werknemers ook voor een tijd **opgeschort** worden ([zie hoofdstuk IV, punt 2.7](#)).
- In een ander geval kan de **kiesprocedure stopgezet** worden bij gebrek aan kandidaten, of wanneer slechts één organisatie minder of een gelijk aantal kandidaten voordraagt als er effectieve mandaten te begeven zijn. In dit tweede geval wordt de stemming stopgezet op **Y-11**. De voorgedragen kandidaten zijn dan ambtshalve verkozen.

Wet SV, art. 13 §1

Hoofdstuk IV. De verkiezingsprocedure

FASE 1: DE VOORBEREIDENDE PROCEDURE (X-60 TOT X)

Vanaf **ten laatste december 2023** wordt er over belangrijke procedurezaken beslist. De wetgeving voorziet immers een ‘voorbereidende procedure’ die over 2 maanden loopt.

Tijdens die twee maanden moeten belangrijke vragen een antwoord krijgen, zoals:

Zijn er al dan niet verkiezingen?

Zo ja, voor welke organen (OR en/of CPBW) **en voor hoeveel organen?**

Op welke datum?

De **voorverkiezingsprocedure** bestaat uit vier fasen:

1^{ste} fase: schriftelijke informatie van de werkgever (ten laatste X-60);

2^{de} fase: raadpleging werknemersvertegenwoordigers (tussen X-60 en X-35);

3^{de} fase: beslissingen van de werkgever op X-35;

4^{de} fase: eventuele beroepen – indiening op X-28; uitspraak op X-5.

1.1. Uiterlijk op X-60: schriftelijke informatie

X-60 is de eerste **grensdatum** in de ‘voorbereidende procedure’, die voorafgaat aan de eigenlijke verkiezingsprocedure (vanaf dag X).

Voor de verkiezingen van 2024 valt X-60 tussen **15 en 28 december 2023**. Ten laatste op die datum moet de werkgever een **reeks schriftelijke inlichtingen** bezorgen aan de OR, het CPBW of bij ontstentenis aan de VA, of bij gebrek aan VA (vakbondsafvaardiging) aan de werknemers. Die informatie vormt de basis van een hele reeks beslissingen die tijdens het verder verloop genomen wordt (**uiterlijk op X-35**).

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen OR, CPBW of, bij ontstentenis, geen VA is, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat in bijlage bij de **Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen** is opgenomen. Een afschrift van dat document wordt aangeplakt op de plaats waar later ook het zogenaamde ‘bericht X’ zal worden aangeplakt. Deze aanplakking mag echter worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die daartoe is voorzien op de website van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ofwel verstuurd naar de zetel van de syndicale organisaties.

Uit die **belangrijke gegevens** kan afgeleid worden of de werkgever al dan niet verkiezingen moet organiseren, op welk(e) niveau(s) van de onderneming, op welke datum. In sommige bedrijven zijn de zaken duidelijk, in andere zijn ze ingewikkelder.

Die informatie heeft betrekking op volgende punten:

- de **afbakening** van de technische bedrijfseenheden (TBE),
- het **aantal werknemers** per categorie, arbeiders, bedienden (met inbegrip van leidinggevend personeel en de kaderleden), en de jeugdige werknemers,
- de functies van het **leidinggevend personeel** en, bij wijze van aanduiding, de lijst met namen van de personen die deze functies uitoefenen,
- de **kaderfuncties** en, bij wijze van aanduiding, de lijst met namen van de personen die deze functies uitoefenen,
- een **voorstel met een datum Y** voor de verkiezingen (moet zich situeren 90 dagen na X).

Wet SV, art. 10

Broch., Hfst II, 2.1.

Wet SV, art. 10

Wet SV, art. 10

Voor het ABVV dient alle briefwisseling gericht aan ABVV, Hoogstraat 42 te 1000 Brussel.

Als de onderneming voor de **eerste maal** verkiezingen organiseert, en er **geen VA** is, dan moet de werkgever de informatie bekend maken aan alle werknemers via affichage conform het model als bijlage bij de wet Sociale Verkiezingen.

Als de onderneming voor de **eerste maal** verkiezingen organiseert, maar **wel over een VA beschikt**, dan wordt de informatie gegeven aan de Vakbondsafvaardiging.

Beschikt de onderneming **al over een OR en/of een CPBW**, dan wordt de informatie aan die organen meegedeeld. Wat de afbakening van de TBE betreft, moet de werkgever de organen enkel inlichten over de wijzigingen die zich sinds de laatste sociale verkiezingen hebben voorgedaan.

De werkgever moet enkel informatie over de **kaderleden** verstrekken als:

- de onderneming ten minste **100 werknemers** telt
en
- ten minste **30 bedienden** telt op de dag waarop de informatie verstrekt wordt.

In de tabel 1 hieronder vind je een samenvatting van de informatie die de werkgever respectievelijk aan de OR, het CPBW en/of de VA moet meedelen.

TABEL 1: THEMA EN PLAATS VAN DE RAADPLEGING

INFO UITERLIJK X-60	WIE?			
	GEEN VA, CPBW OF OR (*)	GEEN OR/CPBW (*)	CPBW OPGERICHT	OR EN CPBW OPGERICHT
▪ Aard, gebieden en niveau van autonomie en afhankelijkheid van de zetel t.o.v. de juridische entiteit of afhankelijkheid van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid	Wn'ers	VA	-	-
▪ Wijziging van de structuur van het bedrijf sinds vorige verkiezingen en nieuwe criteria inzake autonomie en afhankelijkheid.	-	-	CPBW	OR en CPBW
▪ Aantal personeelsleden per categorie.	Wn'ers	VA	CPBW	OR en CPBW
▪ Functies leidinggevend personeel en lijst bij wijze van aanduiding.	Wn'ers	VA	CPBW	OR en CPBW
▪ Functies kaderpersoneel en lijst bij wijze van aanduiding indien bedrijf ten minste 100 werknemers en ten minste 30 bedienden tewerkstelt.	Wn'ers	VA	VA	OR
▪ Mededeling datum aanplakking bericht dat beoogde datum verkiezingen vermeldt + datum verkiezingen.	Wn'ers	VA	CPBW	OR en CPBW

(*) Dit betekent dat die organen niet bestaan in de juridische entiteit de dag dat de informatie moet worden verstrekt. In ondernemingen met één (of verscheidene) OR(en) en/of één (of verscheidene) CPBW(s) moet de informatie verstrekt worden aan de ra(a)d(en) en het (de) comité(s) voor zover ze hen aanbelangt.

LET OP! X-60 is een uiterste datum. De afgevaardigden moeten deze inlichtingen normaal veel vroeger krijgen.

Immers:

- ze moet gecontroleerd kunnen worden,
- eventueel moeten **onderhandelingen** in de onderneming kunnen voorbereid worden over ingewikkelde geschillen.

Dat overleg moet plaatsvinden **tussen X-60 en X-35**.

Bij geval van twijfel, verwittig zo vlug mogelijk je vakbondssecretaris.

1.2. Wat als op X-60 nog geen enkele schriftelijke informatie werd verstrekt?

Informeer in elk geval de beroepscentrale om te zien hoe het best bij de werkgever kan worden ingegrepen:

- een vergadering van de OR en/of het CPBW laten bijeenroepen met op de agenda het probleem van de schriftelijke informatie,
- onze opmerkingen in de notulen van de OR en/of het CPBW laten optekenen,
- een beroep doen op de vakbondsafvaardiging,
- een aangetekend schrijven naar de werkgever sturen,
- beroep doen op de inspectie,
- tussenkomen bij het Paritair Comité van de sector,
- beroep aantekenen bij de Arbeidsrechtbank.

LET OP! Als de verkiezingsprocedure laattijdig wordt gestart, kan het dat de verkiezingen buiten de wettelijk bepaalde periode plaatsvinden (dus na 26 mei 2024).

Wet SV, art. 70, 3°

Indien de werkgever geen initiatief neemt, ondanks de aansporingen van de syndicale organisaties, dan moet het tijdstip van een eventueel beroep bij de arbeidsrechtbank grondig geëvalueerd worden.

1.3. Hoe de kiesdrempels berekenen?

~ De formule ~

Om te zien of een onderneming (als technische bedrijfseenheid en/of als juridische entiteit) bovenstaande kiesdrempels bereikt, moet men de **gewoonlijk gemiddelde personeelsbezetting (zie onder) van de onderneming berekenen**. Deze berekening gebeurt op basis van:

- **een referteperiode van 4 trimesters** voor de **vaste werknemers die aangegeven zijn via DIMONA**, of, bij ontstentenis, ingeschreven zijn in het algemeen personeelsregister. Aangezien het gaat over de 'periode van 4 trimesters die begint op de eerste dag van het zesde trimester dat voorafgaat aan het trimester waarin de verkiezingsdag valt', is deze periode voor de SV van 2024 gelijk aan de periode van **1 oktober 2022 tot 30 september 2023**. Dag Y valt immers in mei 2024;
- het **2^{de} trimester** van 2023 (april, mei, juni 2023) voor de **uitzendkrachten** die niet werken in het kader van een 'vervangingsovereenkomst'.

Wet SV, art. 7
Broch., Hfst. 1, 2.3.

Wet SV, art. 7 §4
Broch., Hfst. 1, 2.4.

Concreet moet men dus volgende berekening maken:

$$\text{Gemiddeld aantal werknemers} = \frac{A \times B}{365} + \frac{A' \times B'}{92}$$

waarbij:

A = het aantal vaste werknemers (van 1 oktober 2022 tot 30 september 2023)

B = het aantal kalenderdagen **aangegeven via DIMONA** of, bij ontstentenis, ingeschreven in het algemeen personeelsregister van 1 oktober 2022 tot 30 september 2023.

A' = het aantal uitzendkrachten (2^{de} trimester 2023);

B' = hun aantal ingeschreven kalenderdagen tussen 1 april 2023 en 30 juni 2023;

Hieronder kan je lezen hoe men het aantal werknemers (en uitzendkrachten) moet tellen, rekening houdend met hun aantal ingeschreven **kalenderdagen** en met hun aantal **gewerkte uren**. Indien de werknemer **minder dan 3/4** presteert, moet de formule aangepast worden.

~ Het tellen van het aantal werknemers ~

Algemene regel

Het gemiddeld aantal werknemers dat in de onderneming tewerkgesteld is, wordt berekend op grond van:

- Het aantal werknemers dat aan de onderneming verbonden is door middel van een arbeids- of een leercontract (**vaste werknemers**) alsook de gelijkgestelde werknemers aan de werknemers volgens de wet;
- De **uitzendingkrachten** met uitzondering van degenen die een vaste werknemer van wie de arbeidsovereenkomst werd geschorst, vervangen.

Het aantal tewerkgestelde werknemers is gelijk aan het aantal personen dat **in de referentieperiode van 1 oktober 2022 tot en met 30 september 2023 aangegeven werd via het DIMONA-systeem**. DIMONA is de afkorting van 'Déclaration Immédiate à l'emploi Onmiddellijke Aangifte van tewerkstelling'. Het is een systeem voor de onmiddellijke elektronische melding van het begin en einde van de arbeidsrelatie tussen een welbepaalde werknemer en een welbepaalde werkgever.

Wet SV, art. 4, 8°
Wet SV, art. 7

Wet SV, art. 4, 8°

Broch., Hfst. 1, 2.1.

A. Vaste werknemers

Alle werknemers die met een **arbeids- of een leercontract** aan de onderneming verbonden zijn, tellen mee.

We vermelden bij wijze van voorbeeld:

- een arbeidsovereenkomst als arbeider,
- een arbeidsovereenkomst als bediende,
- een arbeidsovereenkomst als handelsvertegenwoordiger,
- een arbeidsovereenkomst als student,
- een arbeidsovereenkomst als betaald sporter,
- een aanwervingsovereenkomst voor de dienst gebouwen van de binnenvaart,
- een maritieme aanwervingsovereenkomst,
- een overeenkomst voor thuiswerk,
- een industriële leerovereenkomst (wet van 19 juni 1983, gewijzigd bij wet van 6 mei 1998),
- de gesubsidieerde contractuelen (Gesco's),
- de gehandicapte werknemers tewerkgesteld in beschutte werkplaatsen.

OPGELET! Bijzondere gevallen

Als algemene regel geldt dat in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst rekening gehouden moet worden met het arbeidsstelsel dat de schorsing voorafging, tenzij de arbeidsovereenkomst werd aangepast aan het arbeidsregime dat volgt uit de schorsing.

Een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst wordt geschorst wegens voltijds ouderschapsverlof blijft aangemeld in het Dimona-systeem tijdens zijn ouderschapsverlof. Zijn arbeidsovereenkomst wordt niet verbroken, maar moet in aanmerking worden genomen voor de dagen die in deze onderbrekingsperiode vallen. Zijn arbeidsregime vermeld in zijn arbeidsovereenkomst is het regime dat in aanmerking moet genomen worden.

Een werknemer die in het kader van tijdskrediet een vermindering van loopbaan geniet, moet beschouwd worden als een deeltijdse werknemer, omdat hij een deeltijdse arbeidsovereenkomst heeft.

Aangezien hij als deeltijdse werknemer een werkelijk uurrooster heeft dat niet 3/4^{de} bereikt van een voltijds uurrooster.

Hierdoor tellen eveneens mee: langdurige zieken, tijdelijke en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid door een arbeidsongeval of beroepsziekte, werknemers met een deeltijds SWT (na juni 2012 afgeschaft), tijdelijke werkloosheid.

Personen gelijkgesteld met werknemers:

- De personen die in een **beroepsopleiding** zijn geplaatst door de **Gemeenschapsinstellingen die belast zijn met beroepsopleiding** worden voor de verkiezingen van 2024 nog steeds gelijkgesteld met werknemers.
- De **onderzoekers** aangeworven door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, of het Fonds national de la recherche scientifique, evenals door de geassocieerde Fondsen, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar ze hun onderzoeksopdracht uitvoeren.

Wet OR art. 14, §1, 2°
Wet CPBW, art. 49
Wet SV, art. 4, 8°
Broch., Hfst. 1, 2.3.

Daarbij mag ook het **leidinggevend personeel** niet vergeten worden! Alle soorten arbeidsovereenkomsten tellen mee: onbepaalde duur, bepaalde duur, voor een welbepaald werk, tijdelijk, ...

Zolang de arbeids- of leerovereenkomst **bestaat** wordt de werknemer meegeteld, zelfs als de uitvoering van de overeenkomst sinds lange tijd geschorst is (zwangerschap, langdurige ziekte,...).

Uitzondering (tellen niet mee):

- ✓ Schoolstagiaires,
- ✓ Begunstigen van het SWT,
- ✓ De PWA-werknemers tewerkgesteld in het PWA-agentschap (omdat ze een apart overlegorgaan hebben, maar mogelijks is hun uitsluiting voor de drempels voor ondernemingsraden strijdig met de Europese Richtlijn 2002/14),
- ✓ De PWA-werknemers tewerkgesteld bij hun gebruiker
- ✓ Werknemers verbonden door een vervangingsovereenkomst,
- ✓ Gedetacheerden werknemers tewerkgesteld bij de gebruiker,
- ✓ Uitzendkrachten tewerkgesteld bij het uitzendkantoor,
- ✓ Uitzendkrachten die een vaste werknemer vervangen bij de gebruiker,
- ✓ Werknemers aangeworven door het OCMW in toepassing van artikel 60 OCMW-wet.

Om **dubbeltellingen** te vermijden (enkel voor de berekening van de drempels) wordt geen rekening gehouden met de werknemer die tewerkgesteld is in het kader van een **vervangingscontract** (art. 11 *ter*, wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten).

Enkel de **vervangen** werknemer wordt meegeteld.

Anderzijds wordt personeel in onderaanneming niet meegeteld. Arbeidsrechtelijk hangt dit personeel immers af van een andere werkgever die misschien zelf verkiezingen moet organiseren. Dat personeel is trouwens niet aangegeven via DIMONA of, bij ontstentenis, opgenomen in een personeelsregister.

Uitzendkrachten worden niet meegeteld voor de berekening van de drempels **in de uitzendkantoren**.

Wet SV, art. 6 §4, 2°
Broch., Hfst. 1, 2.1.

Ze worden wel meegeteld voor de berekening van de kiesdrempels in de **gebruikende** ondernemingen (en voor zover ze geen werknemers vervangen van wie de arbeidsovereenkomst geschorst is).

B. Uitzendkrachten

Voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers moeten de uitzendkrachten bij de via DIMONA aangegeven of in een personeelsregister ingeschreven werknemers geteld worden.

Wet SV, art. 7

De berekeningsmodaliteiten staan vermeld in de wet sociale verkiezingen.

De uitzendkrachten worden meegeteld op voorwaarde dat zij geen vaste werknemer vervangen van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is (wet 24 juli 1987).

Daartoe moeten de werkgevers (gebruikers) de uitzendkrachten in een **bijlage bij het algemeen personeelsregister** opnemen (**beter gekend bij delegees als de bijlage van uitzendkrachten**) gedurende het vierde trimester voorafgaand aan dat waarin de verkiezingsdag valt, m.a.w. het tweede trimester van 2023 (april, mei en juni 2023).

Voor **iedere** uitzendkracht moeten in de bijlage bij het personeelsregister vermeld worden:

- het inschrijvingsnummer,
- de naam en de voornaam van de betrokkene,
- de begindatum van de terbeschikkingstelling,
- de einddatum van de terbeschikkingstelling,
- de naam van het uitzendkantoor dat de werknemer tewerkstelt,
- de wekelijkse arbeidsduur.

Sinds de verkiezingen van 2000 moet men niet langer de reden van de terbeschikkingstelling noch de naam van de vervangen werknemer vermelden.

Op grond van de inschrijvingen in die bijlage kan de VA controleren of de onderneming niet probeert aan de verkiezingen te ontsnappen door bepaalde werken door uitzendkrachten te laten uitvoeren.

Het is trouwens op verzoek van de in de NAR vertegenwoordigde vakbonden dat de opname van de uitzendkrachten in een bijlage bij het personeelsregister in de wetgeving werd opgenomen.

~ Hoe het aantal kalenderdagen tellen? ~

Uit het vorige volgt dat men de kalenderdagen moet berekenen voor:

- **De werknemers in dienst van de onderneming zelf**, men telt:
 - 365 dagen als ze tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023 aangegeven werden via DIMONA,
 - het aantal dagen van diegenen die slechts een deel van de referteperiode tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023 hebben gewerkt (aangegeven via DIMONA of ingeschreven in het algemeen personeelsregister). Wanneer een werknemer gedurende de referteperiode meerdere regimes telde, moet elke tewerkstelling afzonderlijk berekend worden.

Wet SV, art. 7 §1
Broch., Hfst. 1, 2.3.

Wet SV, art. 7 §1
Broch., Hfst. 1, 2.3.

Uitzondering voor de deeltijdse werknemers

Voor deeltijdse werknemers, wordt het aantal dagen aangegeven via het DIMONA-systeem **gedeeld door twee** als hun uurrooster minder dan 3/4 van een 'normaal' uurrooster voor hun categorie bedraagt.

Dit betekent eveneens dat de deeltijdse werknemers die **minstens 75%** van een voltijds uurrooster werken, **worden meegeteld alsof ze voltijds werken!**

- De FOD Werkgelegenheid verduidelijkt dat men zich voor de bepaling van die 3/4 moet baseren op het **reële uurrooster**, m.a.w. de werkelijk gepresteerde arbeidsduur. Het is mogelijk dat die duur niet overeenstemt met de duur zoals voorzien in de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld wanneer de werknemer regelmatig extra uren moet presteren ten opzichte van de oorspronkelijk voorziene uurregeling.
- **OPGELET! Alle dagen van inschrijving** in het DIMONA-systeem of, bij ontstentenis, in het personeelsregister of de bijlage ervan (uitzendkrachten) tellen

mee, **met inbegrip** van de dagen ziekte, vakantie, niet-gerechvaardigde afwezigheid, tijdskrediet, weekend enz.

- De FOD geeft enkele voorbeelden van de berekening van de gemiddelde tewerkstelling van een werknemer in zijn brochure (hoofdstuk 1, sectie 2, punt 2.2)
- **De uitzendkrachten**, men telt:
 - Het totaal aantal kalenderdagen dat elke uitzendkracht (die geen vaste werknemer vervangt van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is) tijdens het 2e trimester van 2023 (dus vanaf 1 april 2023 tot 30 juni 2023) werd ingeschreven in de bijlage van het algemeen personeelsregister
 - Dat totaal wordt vervolgens door 92 gedeeld.
 - Wanneer het werkelijke uurrooster van de uitzendkracht niet de $\frac{3}{4}$ bereikt van het 'normale' uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het totaal aantal kalenderdagen waarop hij ingeschreven werd in de algemene bijlage van het algemeen personeelsregister, gedeeld door twee.
 - Net zoals bij vaste werknemers, wordt de uitzendkracht meegeteld als voltijdse uitzendkracht wanneer zijn uurrooster de $\frac{3}{4}$ bereikt van een voltijds uurrooster. Het aantal dagen wordt dus volledig meegerekend.

~ Berekening bij overgang krachtens overeenkomst of na overdracht onder gerechtelijk gezag tijdens de referteperiode ~

Bij overgang krachtens overeenkomst (omvat ook de opsplitsing van juridische entiteiten) of na overdracht onder gerechtelijk gezag tijdens de referteperiode van de verkiezingen (van 1 oktober 2022 tot 30 september 2023), moet het gemiddeld aantal werknemers niet meer berekend worden op jaarbasis (van 1 oktober 2022 en 30 september 2023), maar **op een meer beperkte periode, die begint te lopen de dag na de overgang**.

Wet SV, art. 7, 3°
Wet OR, art. 14 §6
Wet CPBW, 51bis
Broch., Hfst. 1, 2.3.

Het is dus niet meer mogelijk om - zoals in het verleden gebeurde - te voorkomen dat men de kiesdrempels overschrijdt door tijdens de referteperiode een overgang krachtens overeenkomst door te voeren.

Door de berekening van het werknemersgemiddelde op jaarbasis, waren dergelijke sociale deskundigheidstrucjes mogelijk in het verleden.

Thans wordt de berekening dus gedaan **op een kortere referteperiode**, namelijk de periode tijdens dewelke de nieuwe entiteit bestaat **en die begint te lopen de dag na de overgang krachtens overeenkomst**. De wet bepaalt immers dat de berekening wordt uitgevoerd op basis van het gedeelte van de periode van vier trimesters dat gesitueerd is na de overgang.

Voorbeeld: overgang op 30 augustus 2023, 400 werknemers:

Vroegere formule (tot verkiezingen 1995!): $400 \times 30 \text{ dagen} / 365 = 33$ werknemers

Huidige formule: $400 \times 30 \text{ dagen} / 30 = 400$ werknemers

Het bedrijf is er dus toe gehouden voor het CPBW en de OR sociale verkiezingen te organiseren volgens de nieuwe berekeningswijze.

Schema van berekening

AANGEGEVEN VIA DIMONA OF, BIJ ONTSTENTENIS, INSCHRIJVINGSPERIODE IN PERSONEELSREGISTER VAN 1/10/2022 TOT 30/09/2023		AANTAL WERKNEMERS	TOTAAL AANTAL KALENDERDAGEN
Voltijds	365 dagen x dagen x dagen x = = =
Deeltijds (uurrooster minder dan 3/4 ^{de} voltijds)	365 dagen x dagen x dagen x dagen x = = = =/2...../2...../2...../2.....
			TOTAAL/365
			Gemiddeld aantal werknemers

INSCHRIJVINGSPERIODE IN BIJLAGE UITZENDKRACHTEN (UITGEZONDERD VERVANGINGSOVEREENKOMSTEN TWEEDE TRIMESTER 2023)		AANTAL WERKNEMERS	TOTAAL AANTAL KALENDERDAGEN
Voltijds	92 dagen xdagen xdagen x = = =
Deeltijds (uurrooster minder dan 3/4 ^{de} voltijds)	92 dagen xdagen xdagen x = = =/2...../2...../2.....
			TOTAAL/92
			Gemiddeld aantal uitzendkrachten

Totaal gemiddelde personeelsbezetting =
gemiddeld aantal eigen werknemers + gemiddelde uitzendkrachten

~ Een concreet voorbeeld van hoe je de gemiddelde tewerkstelling berekent ~

In een onderneming bedraagt het voltijds uurrooster 38 uur per week.

- 16 werknemers worden via DIMONA aangegeven gedurende 365 dagen voltijds: $365 \times 16 = 5\ 840$
- 14 worden aangegeven gedurende 365 dagen voor 28 uur per week (= minder dan $\frac{3}{4}$):
 $\frac{365 \times 14}{2} = 2\ 555$
- 9 werknemers worden aangegeven voor 330 dagen: $330 \times 9 = 2\ 970$
- 20 werknemers worden aangegeven voor 274 dagen: $274 \times 20 = 5\ 480$
- 5 werknemers worden aangegeven voor 150 dagen: $150 \times 5 = 750$
- 15 werknemers worden aangegeven voor 346 dagen: $346 \times 15 = 5\ 190$
- 20 werknemers worden aangegeven voor 230 dagen: $230 \times 20 = 4\ 600$

Gemiddeld aantal werknemers:

$$\frac{5.840 + 2.555 + 2.970 + 5.480 + 750 + 5.190 + 4.600}{365} = 75$$

Bovendien deed deze onderneming gedurende het tweede trimester van 2023 beroep op 9 uitzendkrachten, wegens het toegenomen werk:

- 2 ervan werden ingeschreven in de bijlage bij het algemeen personeelsregister gedurende 14 dagen: $2 \times 14 = 28$
- 4 uitzendkrachten werden ingeschreven gedurende 31 dagen: $4 \times 31 = 124$
- 3 uitzendkrachten werden ingeschreven gedurende 62 dagen: $3 \times 62 = 186$

Gemiddeld aantal uitzendkrachten: $\frac{28 + 124 + 186}{92} = 3,7$ eenheden

Gemiddelde voor de hele onderneming: $75 + 3,7 = 78,7$ werknemers.

Er zullen dus verkiezingen voor het Comité georganiseerd worden.

1.4. Hoe de technische bedrijfseenheden afbakenen?

1.4.1. Vertrekbasis

Sociale verkiezingen worden georganiseerd in 'ondernemingen' die een bepaalde tewerkstellingsdrempel van werknemers bereikt hebben:

- 'ondernemingen' die gewoonlijk gemiddeld tenminste 50 werknemers tewerkstelden tijdens de vier kwartalen tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023, moeten in principe in 2024 sociale verkiezingen plaatsvinden voor de oprichting van een CPBW;
- 'ondernemingen' die gewoonlijk gemiddeld tenminste 100 tewerkstelden tijdens de vier kwartalen tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023, moeten in principe in 2024 sociale verkiezingen plaatsvinden voor de oprichting van een OR.

De verplichting om een OR en/of een CPBW op te richten geldt overigens voor alle 'ondernemingen' die het vereiste aantal werknemers tewerkstellen.

Broch. Hfst. 1, 1.1.

Er wordt dus geen onderscheid gemaakt tussen 'ondernemingen' mét en 'ondernemingen' zonder een economische of commerciële doelstelling (v.z.w.'s, ziekenhuizen, scholen ...).

Wat betekent echter het begrip 'onderneming' binnen de context van de sociale verkiezingen?

1.4.2. Het begrip onderneming of technische bedrijfseenheid bij sociale verkiezingen

De verkiezingswetgeving omschrijft de 'onderneming' als de 'technische bedrijfseenheid' (TBE). Met de introductie van het begrip TBE heeft de wetgever getracht om het sociaal overleg en de oprichting van de overlegorganen zo nauw mogelijk te laten aansluiten bij de sociale en economische realiteit van de werknemers.

Wet OR, art. 14,
§1, 1ste lid
Wet OR, art. 14,
§1, a, b
Wet CPBW, art. 49
Wet SV, art. 8

De TBE-omschrijving die in principe de basis vormt voor het inrichten van sociale verkiezingen en de verkiezing van de overlegorganen, verwijst naar een **zekere mate van economische en sociale zelfstandigheid**.

Deze zelfstandigheid moet aangetoond worden op basis van economische en sociale criteria.

In de brochure van de FOD WASO (Hfst. 1,1.1.) wordt aangestipt dat de criteria moeten worden bepaald op grond van het fundamentele belang dat de werknemers hebben bij de goede werking van de OR'en de CPBW's.

In de verkiezingswetgeving wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de **juridische entiteit** enerzijds (naam en juridisch statuut van de vennootschap bvb. de N.V. 'X', de BV 'Y', de V.Z.W. 'Z', ...) en de **TBE** anderzijds.

In de praktijk kan de TBE samenvallen met de juridische entiteiten, maar dit is niet noodzakelijk het geval. Alles hangt af van de mate van economische en vooral sociale zelfstandigheid. De werking van de op te richten overlegorganen moet immers in eerste instantie de belangen van de werknemers ten goede komen.

Belangrijk om weten!

Bij twijfel primeren de sociale criteria boven de economische criteria. Indien men paritair, dus tussen werkgever en vakbonden, niet tot een vergelijk komt dan kan door de vakbonden een rechtsvordering ingesteld worden. De rechter krijgt het laatste woord.

De omstandigheid dat niet voldaan is aan de economische voorwaarde belet de rechter niet om alsnog te beslissen dat de juridische entiteiten een TBE vormen, en dit enkel en uitsluitend op basis van de sociale elementen.

We overlopen achtereenvolgens de verschillende mogelijkheden van TBE-vorming, bekijken vervolgens de praktische aanpak en gaan tenslotte dieper in op de economische en sociale criteria die kunnen ingeroepen worden voor de TBE-vorming.

1.4.3. Hoeveel OR en CPBW's en op welk niveau?

Het **eerste basisprincipe** is dat sociale verkiezingen ingericht worden en overlegorganen verkozen worden op het **niveau van de TBE**.

De wetgeving met betrekking tot de sociale verkiezingen erkent enkel de TBE als 'onderneming'. Een TBE kan, afhankelijk van de sociale en economische criteria, en de tewerkstellingsdrempel, verschillende vormen aannemen:

- De TBE is een juridische entiteit.
- De TBE wordt gevormd door verschillende juridische entiteiten.
- De TBE wordt gevormd door 1 of meerdere afdelingen, door 1 of meerdere bedrijfszetels of door 1 of meerdere departementen.

We overlopen verder de verschillende mogelijkheden, en geven daarbij ter illustratie concrete voorbeelden.

Een **tweede basisprincipe** is dat de bepaling van de TBE voor de oprichting van een OR en een CPBW **twee afzonderlijke procedures** zijn die kunnen resulteren in verschillende resultaten in functie van de aan deze beide organen toevertrouwde opdrachten.

Memorie van Toelichting wet van 3 mei 2003, toelichting bij art. 2, 1°

I. De juridische entiteit als TBE

De wetgever stelt dat een juridische entiteit (JE) die het vereiste aantal werknemers tewerkstelt, verplicht is een OR en/of CPBW op te richten, en dit ongeacht het aantal werknemers dat in haar **zetels** tewerkgesteld is.

Wet OR, art. 14, §2, a
Wet CPBW, art. 1, §4, b, 2

VOORBEELD:

Een JE, bestaande uit 3 TBE, namelijk A, B en C telt globaal meer dan 100 werknemers maar telt in geen enkele TBE minimum 50 werknemers.

A. 30 werknemers

B. 45 werknemers

C. 45 werknemers

Er moeten op het niveau van de JE sociale verkiezingen georganiseerd worden voor de oprichting van een OR (de drempel van 100 werknemers is overschreden).

Er moeten echter ook op het niveau van de JE sociale verkiezingen georganiseerd worden voor de oprichting van het CPBW, ondanks het feit dat de drempels in de afzonderlijke TBE niet overschreden worden, en ongeacht de moeilijkheden die voortvloeien uit de versnippering van het personeel.

II. De juridische entiteit bestaat uit verschillende TBE

De wetgever stelt eveneens dat **alle werknemers van alle zetels** van de JE aan de verkiezingen moeten kunnen deelnemen.

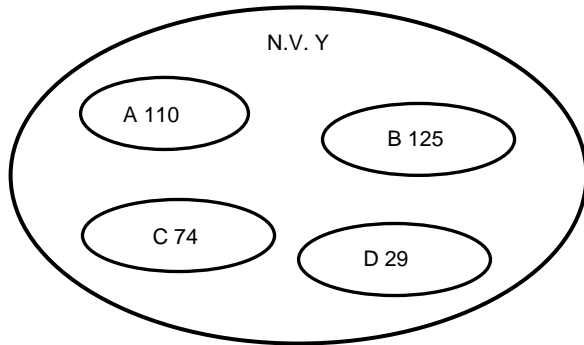
Het is echter mogelijk dat een JE uit meerdere TBE bestaat en een aantal van deze TBE niet aan de drempels voor de oprichting van een OR en/of CPBW voldoet.

In zulke gevallen moeten:

- de TBE die afzonderlijk de drempel niet bereiken **samengevoegd** worden
- kleine TBE's samengevoegd worden bij een andere TBE die wel de drempel bereikt.

Wet SV, art. 8
Broch., Hfst. 1, 1.3.

VOORBEELD



De JE, namelijk de NV 'Y', bestaat uit vier TBE namelijk A, B, C en D.

A stelt 110 werknemers tewerk, B 125, C 74 en D 29.

In A en B worden telkens een OR en een CPBW opgericht.

In TBE C wordt een CPBW opgericht.

De TBE's C en D moeten bij één van de andere TBE's gevoegd worden, zodat zij ook in een OR betrokken zijn.

De TBE D moet bij een andere TBE gevoegd worden, zodat zij bij een CPBW betrokken is.

Er zijn verschillende mogelijke oplossingen:

C en D richten samen een OR op

C en D sluiten zich aan bij A of B om samen een OR op te richten

D sluit zich aan bij A, B of C om samen een CPBW op te richten.

De wijze van samenvoegen van de TBE om de drempel voor de oprichting van een orgaan te halen is niet vastgelegd.

De keuze voor de ene of de andere oplossing (zie voorbeelden die volgen) wordt besproken in de OR, het CPBW, of bij gebrek hieraan met de VA, en wel tussen X-60 en X-35.

In de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt wel aangestipt dat bij voorkeur **dicht bij elkaar gelegen TBE** samengevoegd worden.

Broch., Hfst. 1, 2.2.

Ter illustratie geven we nog twee mogelijke **scenario's** vertrekkend vanuit een fictieve onderneming:

Plastic Production NV – JE met 3 afdelingen:

1. afdeling **Brussel**: maatschappelijke zetel
2. afdeling **Feluy**: fabricage
3. afdeling **Antwerpen**: verpakking en opslag

Scenario 1

In 2020 was Plastic Production een sterk gecentraliseerde vennootschap bestaande uit drie ondernemingen of TBE, waarbij het gros van de werknemers (300) tewerkgesteld was in de fabricageafdeling van Feluy. In Brussel werkten er op de maatschappelijke zetel slechts 25 werknemers, in de verpakkingsafdeling van Antwerpen slechts 20 werknemers.

Plastic Production had in 2020 dus 1 OR en 1 CPBW: Brussel (25) + Antwerpen (20) = 45 werknemers (te weinig voor een CPBW en uiteraard voor een OR). Brussel, Antwerpen en Feluy moesten dus samengevoegd worden.

In 2023 veranderde de situatie. Antwerpen bereikt de drempel voor de oprichting van een CPBW.

De TBE van Brussel moet bij die van Antwerpen of die van Feluy gevoegd worden voor het CPBW. De keuze van een welbepaalde samenvoeging moet in het in 2020 verkozen CPBW besproken worden.

Voor de OR verandert er niets. Er moeten dus 1 OR en 2 CPBW's verkozen worden.

Scenario 2

Na de verkiezingen van 2020 was de situatie als volgt: Feluy beschikte over een OR en een CPBW; de Brusselse TBE voldeed aan de voorwaarden om 1 CPBW te hebben; Antwerpen beschikte eveneens over een CPBW; Antwerpen en Brussel vormden samen tenslotte één TBE voor de oprichting van een OR.

In 2023 verandert de situatie ingevolge een afslanking.

- Voor de OR: de Brusselse en Antwerpse TBE vallen onder de OR-drempel. Nochtans zal na de verkiezingen van 2024 formeel een OR blijven bestaan, maar hij zal niet verkozen zijn. De verkozenen in het CPBW van Antwerpen en Brussel zullen naast hun CPBW-mandaat ook het mandaat van OR-verkozene uitoefenen. Er moeten in principe zelfs aparte vergaderingen plaats vinden. Voor het overige wordt uiteraard opnieuw een OR verkozen in Feluy.
- Voor het CPBW: het Brusselse CPBW zal verdwijnen aangezien die TBE niet langer de drempel van 50 werknemers haalt. De Brusselse TBE zal bij Antwerpen moeten worden gevoegd. In dit geval is er geen keuze over de samenvoeging (Antwerpen of Feluy), daar de OR die de TBE van Brussel en Antwerpen vertegenwoordigt, moet blijven bestaan.

BESLUIT: er zijn 2 OR'en (maar alleen die van Feluy wordt verkozen), en 2 verkozen CPBW's voor alle werknemers (Feluy enerzijds, Brussel en Antwerpen anderzijds).

III. Verschillende JE vormen 1 TBE

Fenomenen zoals KMO-isering, uitbesteding en dergelijke zijn in de loop der jaren behoorlijk toegenomen. Ondernemingen zijn meer en meer '**netwerkondernemingen**' geworden. Ze vormen elk wel een afzonderlijke JE en hebben elk hun eigen activiteit, maar zijn toch op één of andere manier met elkaar verbonden en maken dus deel uit van een netwerk.

Het is mogelijk dat deze JE afzonderlijk de tewerkstellingsdrempel voor de oprichting van een OR en / of CPBW niet halen en dus geen sociale verkiezingen moeten organiseren.

Bij elke sociale verkiezing stellen we opnieuw vast dat werkgevers dit ook bewust in de hand werken door de onderneming juridisch op te delen in kleinere eenheden.

De wetgever heeft toch gewild dat sociaal overleg en sociale verkiezingen zouden plaatsvinden in dergelijke netwerkondernemingen. Daarom voorziet de wet in de mogelijkheid voor de **vakbonden** om het **vermoeden** te kunnen inroepen opdat verschillende JE toch samengevoegd kunnen worden tot 1 TBE.

Indien indicaties wijzen op sociale en/of economische samenhang, wordt **vermoed** dat er sprake is van één TBE. In dat geval moeten alsnog sociale verkiezingen plaatsvinden.

Om onze eis tot samenvoeging van de JE tot 1 TBE hard te kunnen maken zullen we als vakbond een dossier op tafel moeten kunnen leggen met:

Wet OR, art. 14,
§2, b

Wet CPBW, art. 50,
§3

- enerzijds bewijzen die de **economische** samenhang aantonen,
- anderzijds een begin van bewijs van **sociale** samenhang aantonen.

Het opstellen van dergelijk dossier vraagt behoorlijk wat **tijd, energie en speurwerk**. Bovendien waren de bewijslast en de voorwaarden om het vermoeden van 1 TBE aan te tonen tot voor de verkiezingen van 2000 behoorlijk zwaar.

Op herhaaldelijk aandringen van het ABVV heeft de wetgever **verbeteringen** op dit vlak doorgevoerd. De grootste wijziging vond plaats met de wetgeving van 1999, bestemd voor de sociale verkiezingen van 2000. Toen werden de criteria voor het vermoeden van een TBE versoepeld. Via de wet van 3 mei 2003 (bestemd voor de sociale verkiezingen van 2004), werd opnieuw een aantal zaken verbeterd en op orde gesteld.

Belangrijk om weten!

Met de wet van 5 mei 1999:

- werd de bewijslast verdeeld zodat deze voortaan niet meer exclusief berust op de werknemers en hun organisaties (zij brengen een vermoeden aan, de werkgever levert het tegenbewijs);
- werden de economische en sociale voorwaarden van het vermoeden van een TBE versoepeld, deze werden aangepast aan de realiteit.

Met de wet van 3 mei 2003:

- werd benadrukt dat **enkel** de vakbonden het vermoeden van een TBE kunnen invoeren (wet OR, art. 14, § 2, b, 3° en wet CPBW, art. 50, § 3, laatste lid);
- werd eveneens benadrukt dat werkgevers zich niet op het vermoeden kunnen beroepen om meerdere entiteiten samen te voegen, en zo bijvoorbeeld te bekomen dat slechts 1 in plaats van 2 overlegorganen moeten opgericht worden;
- werd bovendien ook algemeen benadrukt dat de bepaling van de TBE voor de OR en het CPBW **twee afzonderlijke** procedures betreft die kunnen resulteren in twee verschillende resultaten in functie van de aan deze beide organen toevertrouwde opdrachten (Memorie van Toelichting bij art. 2, 1° van de wet).

Voor het overige blijft een aantal principes onverminderd gelden:

- De werkgever kan steeds het tegenbewijs leveren. Vandaar 'weerlegbaar vermoeden'. **Hoe?** Door aan te tonen dat het personeelsbeleid en personeelsbeheer geen sociale criteria aan het licht brengen die het bestaan van een TBE kenmerken.
- Het vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de reeds bestaande organen. De memorie van toelichting stelde in dit verband: "Het is duidelijk dat dit vermoeden, zoals voorheen, geen afbreuk doet aan het feit dat deze verschillende juridische entiteiten van dergelijke aard kunnen zijn dat er reden is om meerdere raden op te richten voor het geheel van de entiteiten" (Memorie van Toelichting, Parlement 1998/1999, 1856/1).
- Het vermoeden kan niet alleen ingeroepen worden om verschillende kleine JE te bundelen in 1 TBE. Het kan ook ingeroepen worden bij grote ondernemingen die bepaalde activiteiten juridisch afgesplitst hebben.
- Zoals in de vroegere wetgeving is het ook nu nog steeds mogelijk om het bewijs te leveren van een TBE aan de hand van de klassieke criteria (zie verder).

1.4.4. Op welke manier het vermoeden van een TBE aantonen?

Basisprincipe

Twee of meerdere juridische entiteiten worden tot bewijs van het tegendeel vermoed één TBE te vormen wanneer wij als vakbond kunnen bewijzen dat er tussen die entiteiten een economische band bestaat, **en** wanneer we bovendien een **begin van bewijs** kunnen aandragen van het bestaan van een sociale samenhang tussen die entiteiten.

Wanneer de werkgever(s) dit betwist(en), dan moet(en) hij (zij) dit vermoeden weerleggen: zij moeten bewijs leveren dat het beheer en het personeelsbeleid niet wijzen op het bestaan van sociale criteria die kenmerkend zijn voor het bestaan van een TBE.

Concreet

Om twee of meerdere juridische entiteiten tot één TBE te bundelen, moeten dus twee stappen gezet worden:

1^{ste} stap: een economisch bewijs leveren, dus aantonen dat er tussen de juridische entiteiten een economische band bestaat.

2^{de} stap: daarbovenop nog bepaalde elementen aanvoeren, namelijk een begin van bewijs leveren dat duidt op het bestaan van een sociale samenhang tussen de juridische entiteiten.

1^{ste} stap: Welk economisch bewijs?

De wetgever maakte het via de wet van 1999 iets makkelijker om het economisch bewijs te leveren door de vakbonden de keuze te laten tussen twee mogelijkheden:

- ofwel het bewijs leveren dat er **juridische of beheersbanden** tussen de juridische entiteiten bestaan,
- ofwel het bewijs leveren dat er **'functionele'** banden tussen de juridische entiteiten bestaan.

Voor elk van die opties laat de wetgeving een nieuwe keuze.

Het bewijs van **juridische of beheersbanden** tussen de juridische entiteiten wordt geleverd:

- Wanneer zij deel uitmaken van eenzelfde economische groep. In de memorie van toelichting wordt gesproken van een groep van moederondernemingen, dochterondernemingen, door een joint venture verbonden ondernemingen of familiale groepen.
- Of wanneer zij bestuurd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben. In de memorie van toelichting wordt verduidelijkt dat al die personen niet in alle ondernemingen vertegenwoordigd moeten zijn.

Het bewijs van **'functionele' banden** tussen de juridische entiteiten wordt geleverd:

- als ze **eenzelfde** activiteit hebben (bijvoorbeeld hotelketen, restaurantketen, winkelketen),
- of wanneer hun activiteiten op elkaar **afgestemd zijn** (productie en coördinatie of verkoop bijvoorbeeld).

In de Brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt het voorbeeld gegeven van een winkelketen die bestaat uit diverse, in het land verspreide juridische entiteiten: de entiteiten hebben eenzelfde activiteit, namelijk de detailhandel van eenzelfde assortiment producten aangekocht door een gemeenschappelijke inkooporganisatie.

Broch., Hfst. 1, 1.2.

De praktijkervaring leert dat het aantonen van een economische samenhang doorgaans niet zo moeilijk is. Jaarrekeningen, websites van ondernemingen, gegevens opgevraagd via gerechtsdeurwaarders enzovoort zijn interessante hulpbronnen.

Er moeten echter ook elementen aangebracht worden die wijzen op een sociale samenhang. Deze samenhang aantonen is heel wat moeilijker.

2^{de} stap: Het begin van een sociaal bewijs leveren

Wanneer het bewijs van een economische band geleverd is, dan moet het nog aangevuld worden met enkele bewijselementen, namelijk een begin van bewijs dat wijst op een sociale samenhang tussen die juridische entiteiten.

De wet geeft volgende voorbeelden:

- een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of nabij gelegen gebouwen,
- een gemeenschappelijk personeelsbeheer,
- een gemeenschappelijk personeelsbeleid,
- arbeidsreglement of CAO's die gemeenschappelijk zijn of gelijkaardige bepalingen bevatten.

Dit zijn slechts enkele voorbeelden van sociale samenhang en die opsomming is niet beperkend. In de praktijk kan men ook alle mogelijke feiten en bewijselementen inroepen die pleiten voor een bundeling tot één TBE.

In bovenstaand voorbeeld in de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt bij het voorbeeld van de winkelketen volgende bewijselementen vermeld:

- tot hetzelfde paritair comité behoren,
- eenzelfde arbeidsreglement en gemeenschappelijke cao's,
- eenzelfde extralegale verzekering,
- een gemeenschappelijke personeelsvorming,
- een personeelsdienst die instaat voor het personeelsbeheer van de verschillende entiteiten.

'Binnenshuis' werden terzake interessante checklisten ontworpen. Eén van die lijsten harnemen we in hoofdstuk IV, punt 1.4.5. ('De economische en sociale criteria').

Om deze TBE-vorming te verduidelijken geven we nog een **concreet voorbeeld**.

Plastic Production NV - Juridische Entiteit met 3 zetels:

1. **Brussel**: maatschappelijke zetel (40 werknemers)
2. **Feluy**: fabricage (280 werknemers)
3. **Antwerpen**: verpakking en opslag (50 werknemers)

Plastic International NV (coördinatiecentrum) - Juridische entiteit

1 zetel te Brussel = zelfde zetel als die van Plastic Production N.V. (11 werknemers)

We hebben nu dus twee juridische entiteiten (Plastic Production N.V. en Plastic International N.V. het coördinatiecentrum). Hoezo?

In 2022 heeft Plastic Production N.V. een coördinatiecentrum opgericht. Overigens werkten de 11 werknemers van het coördinatiecentrum voordien in de Brusselse TBE van Plastic Production NV. Bovendien werd herhaaldelijk personeel overgeheveld tussen de N.V. en het coördinatiecentrum.

In 2022 telde TBE Brussel van de N.V. 51 werknemers, zodat er een CPBW was. Nu zijn er nog slechts 40, vanwege de oprichting van het coördinatiecentrum. Verliezen de Brusselse werknemers dan hun CPBW?

Ja, als we het coördinatiecentrum beschouwen als een aparte TBE ten opzichte van de Brusselse zetel van Plastic Production NV.

Nee, als het economisch bewijs geleverd wordt en als er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang.

1.4.5. De economische en sociale criteria

De Wet van 1948, noch de wet van 4 december 2007 omschrijven deze criteria. Het is trouwens onmogelijk er een opsomming van te geven wegens de diversiteit eigen aan en binnen de structuren in de vennootschappen. Om voorbeelden van criteria te vinden moet men terugvallen op de terzake zeer beperkte brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de betreffende rechtspraak.

De brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Wat de economische autonomie betreft, heeft men het in de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg over de relatieve onafhankelijkheid tegenover de directie van de zetel. Wat de **sociale autonomie** betreft, worden in de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg vermeld:

Broch., Hfst. 1, 1.1.

- De verscheidenheid van de menselijke omgeving (afstand van de centra, verschil van taal).
- De autonomie van het niveau waar het personeelsbeleid wordt gevoerd.
- De autonomie van het niveau waar over de sociale kwesties onderhandeld worden.

De rechtspraak

Ook de rechtspraak biedt **aanknopingspunten** bij het zoeken naar criteria.

De beslissing van één Arbeidsrechtbank is evenwel niet bindend voor andere Arbeidsrechtbanken.

Wanneer men tegen de mening van de werkgever in wil aantonen dat een zetel autonoom optreedt ten opzichte van de juridische entiteit of, omgekeerd, die autonomie wil aanvechten, dan moet men proberen **zoveel mogelijk bewijselementen** bijeen te brengen om de economische en sociale criteria te staven.

Een checklist

Onderstaande checklist werd ontworpen door één van onze gewestelijke instanties, en is grotendeels gebaseerd op bewijselementen die aan bod kwamen in de rechtspraak van de voorbije sociale verkiezingen.

Hij werd oorspronkelijk opgesteld als vakbondsleidraad om het vermoeden van een TBE (het samenvoegen van JE tot één TBE) aan te tonen, maar kan evenzeer inspireren en aangewend worden bij de 'klassieke' TBE-vorming.

Eerst vind je de economische voorwaarden en de elementen die volgens de rechter kunnen wijzen op een economische samenhang.

Daarna vind je de sociale voorwaarden en de elementen die volgens de rechter kunnen wijzen op een sociale samenhang.

Je kan deze checklist met economische en sociale voorwaarden systematisch overlopen en per element nakijken of het al dan niet voorkomt in de onderneming. Zo ja, geef je een korte beschrijving van de situatie in de onderneming die van toepassing is op dat element. Indien mogelijk voeg je ook bewijsstukken toe.

Zeker voor de elementen die wijzen op een sociale samenhang zijn deze bewijsstukken: stukken uit een arbeidsreglement, uit een bedrijfskrantje, uitnodiging voor een personeelsfeest, ... erg belangrijk. Tracht zoveel mogelijk 'zichtbaar' materiaal aan te brengen (foto's, logo's, advertenties ...) wetende dat de rechter die moet oordelen niet zelf op het terrein gaat en dus de concrete sociale samenhang wil 'zien'.

Begin er dus ook tijdig aan!

Checklist JE / TBE

Bedrijf
Centrale
Secretaris
Contactpersoon in het bedrijf
Naam
Gsm of telefoonnummer
e-mailadres

Economische voorwaarden

SPECIFIEK MET BETREKKING TOT HET VERMOEDEN VAN EEN TBE WAARBIJ VERSCHILLENDE JE WORDEN SAMENGEVOEGD

Stap 1: bewijs leveren van één van de twee voorwaarden op economisch vlak

Voorwaarde
a) ofwel maken de verschillende juridische entiteiten deel uit van eenzelfde economische groep of worden ze beheerd door eenzelfde persoon of personen die onderling een economisch verband hebben;
b) ofwel hebben deze juridische entiteiten eenzelfde activiteit of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn.

ALGEMEEN BIJ TBE-AFBAKENING VAN TOEPASSING

Concreet onderzoeken de arbeidsrechtbanken volgende elementen om een economische samenhang te concluderen:

Criteria
het behoren tot eenzelfde economische groep
de personen die deel uitmaken van de verschillende Raden van Bestuur zijn identiek
het beheer van de verschillende juridische entiteiten wordt waargenomen door eenzelfde groep van personen die onderling een economische band hebben of die tot dezelfde familie behoren;
het dagelijks bestuur en de algemene directie zijn gecentraliseerd in de handen van één managementcomité
één persoon is gedelegeerd bestuurder of algemeen directeur van verschillende juridische entiteiten
verschillende entiteiten hebben dezelfde belangrijke grote klant(en)
de activiteiten van de verschillende ondernemingen zijn dezelfde of zijn op elkaar afgestemd en zijn complementair
de verschillende vennootschappen hebben eenzelfde historische stamvader
beide vennootschappen maken gebruik van eenzelfde extern boekhoudkantoor
het creëren van een subjectief samenhorigheidsgevoel
het bezitten -rechtstreeks of onrechtstreeks- van een bepaald percentage van de aandelen van de andere vennootschap
het ontstaan van verschillende vennootschappen uit de splitsing van een andere vennootschap
het beschikken over eenzelfde logo en / of uithangbord

het feit dat de directeur van één juridische entiteit over een andere juridische entiteit spreekt als een 'zusterbedrijf'

Sociale voorwaarden

SPECIFIEK MET BETREKKING TOT HET VERMOEDEN VAN EEN TBE WAARBIJ VERSCHILLENDE JE WORDEN SAMENGEVOEGD

Stap 2: bewijs van sociale samenhang

Wanneer het bewijs van één van deze twee economische voorwaarden is geleverd, moet de eiser (= in principe de vakbond) een begin van bewijs aanbrengen dat er een sociale samenhang bestaat tussen de verschillende entiteiten; dus het bewijs leveren van bepaalde feiten die toelaten te veronderstellen dat er een sociale samenhang bestaat tussen de verschillende entiteiten.

ALGEMEEN BIJ TBE-AFBAKENING VAN TOEPASSING

Als voorbeeld van een sociale samenhang geeft de wet zelf:

Voorbeeld uit de wet
een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde of in nabije gebouwen
een gemeenschappelijk personeelsbeheer
een gemeenschappelijk personeelsbeleid
Een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten

De rechter (**rechtspraak**) kwam tot volgende sociale criteria:

a) Met betrekking tot de bedrijfsgebouwen of delen van deze gebouwen

Sociale criteria
gebruik van dezelfde gebouwen, gemeenschappelijke parking, gemeenschappelijke bedrijfsruimtes of een gemeenschap van mensen verzameld in nabije gebouwen
gemeenschappelijke voorzieningen van het personeel, zoals een cafetaria of minstens de voorziene toegankelijkheid van de verschillende cafetaria's van de personeelsleden van de verschillende sites

b) Met betrekking tot het voeren van een gemeenschappelijk personeelsbeleid

Sociale criteria
gemeenschappelijke personeelsdienst
gemeenschappelijk personeelsbeleid
gemeenschappelijke dienstnota's aan het personeel
opvolging van individuele personeelsdossiers door dezelfde verantwoordelijke
soortgelijke vakantieregelingen
dezelfde verlofaanvraagformulieren
dezelfde regeling inzake opname van feestdagen en vervangingsdagen
dezelfde vakantiekas
dezelfde anciënniteittoepassing en -beloning
onderlinge personeelsoverplaatsingen veelal met behoud van de opgebouwde anciënniteit
de functie van directeur wordt door dezelfde persoon waargenomen of er bestaat één directiecomité voor de verschillende juridische entiteiten
de opvolging van de dossiers 'Sociale Maribel' worden door één gemeenschappelijke administratie beheerd
gemeenschappelijk onthaal van nieuwe werknemers
gelijktijdige bekendmaking van interne vacatures

gemeenschappelijke rekrutering van personeel
gemeenschappelijke personeelsopleidingen, gemeenschappelijke EHBO-lessen, gelijklopend aanbod voor het volgen van opleidingen
arbeidsovereenkomsten en ontslagdocumenten worden voorbereid en ondertekend door personeelsleden van een andere juridische entiteit
gebruik van soortgelijke arbeidsovereenkomsten
sommige personeelsleden werken voor verschillende juridische entiteiten
hetzelfde personeelsstatuut
disciplinaire maatregelen t.a.v. de werknemers worden genomen door één personeelsmanager;
eenzelfde evaluatiesysteem, dezelfde evaluatieformulieren
dezelfde personen als werkgeversafgevaardigden in de ondernemingsraad
onderlinge terbeschikkingstelling van personeel
de vennootschappen beschikken over dezelfde financiële, administratieve, commerciële en logistieke ondersteunende diensten

c) Met betrekking tot de verloning, bezoldiging of arbeidsvoorwaarden

Sociale criteria
gelijke of soortgelijke arbeidsvoorwaarden, zoals de loonstructuur of gebruik van dezelfde loonschalen, hetzelfde verloningsstelsel, gemeenschappelijke betaling van lonen en wedden, dezelfde salarisverhogingen, dezelfde loonbarema's
dezelfde extralegale verzekeringen of eenzelfde voordelenplan (o.a. extralegaal pensioen, hospitalisatieverzekering, inkomensplan bij langdurige arbeidsongeschiktheid, toekenning van maaltijdcheques)
identieke rendementspremie afhankelijk van de resultaten van één van de vennootschappen
het aanbieden van aandelen van de holding aan werknemers van beide juridische entiteiten
werknemers van een juridische entiteit hebben aankoopvoordelen op de producten van de andere juridische entiteit of krijgen allen dezelfde bioscooptickets van de bioscopen van de groep
gebruik van dezelfde uurroosters

d) Met betrekking tot **collectief overleg** in de onderneming

Sociale criteria
dezelfde of gemeenschappelijke collectieve arbeidsovereenkomsten
gemeenschappelijke ontwerp-CAO
gemeenschappelijk collectief overleg
het voeren van gezamenlijke CAO-onderhandelingen
dezelfde persoon bevoegd als gesprekspartner t.a.v. de syndicale delegatie

e) Met betrekking tot sociale activiteiten in de onderneming

Sociale criteria
gemeenschappelijk sinterklaasfeest of Sint-Maartensfeest
gezamenlijke viering van het jubileumfeest van de onderneming
gezamenlijke deelname aan sociale en feestactiviteiten
hetzelfde personeelsfeest; nieuwjaarsreceptie; eindejaarsfeest; gezinsbarbecue; jaarlijkse fietstocht of personeelsreceptie
gemeenschappelijke informatieverstrekking, zoals een bedrijfskrant, personeelsblad, een artikel in een lokale krant of nieuwsbrieven aan het personeel
hetzelfde geschenk, dezelfde cadeaucheques, eenzelfde kerstpakket

dezelfde voorzieningen bij familiale gebeurtenissen
gemeenschappelijke voetbalploeg of minivoetbalploeg
gemeenschappelijke tafeltennisploeg
werknemers van de verschillende juridische entiteiten zijn lid van dezelfde vriendenkring

f) Dezelfde interne organisatie in de onderneming

Sociale criteria
gebruik van dezelfde prikklok of hetzelfde tijdsregistratiesysteem en centrale verwerking van de gegevens die hieruit voortvloeien
telefonische binnenverbindingen en doorschakelmogelijkheden, eenzelfde telefoonnummer en e-mailadres, een gemeenschappelijke telefooncentrale, eenzelfde telefoonlijst
zelfde intern computernetwerk, informaticaondersteuning van de ene juridische entiteit door personeelsleden van de andere juridische entiteit
gebruik van hetzelfde 'kwaliteitshandboek' ten aanzien van het personeel van de verschillende vennootschappen
gemeenschappelijke onderrichtingen voor afvalverwijdering
gemeenschappelijk bestelformulier voor broodjes
gemeenschappelijke permanentie en wachtdienst
gebruik van hetzelfde uniform voor alle personeelsleden van de groep

g) Met betrekking tot geneeskundige verstrekkingen

Sociale criteria
dezelfde externe dienst voor preventie en bescherming op het werk
dezelfde preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde
dezelfde controlerende geneesheer in geval van ziekte
dezelfde veiligheidsadviseur (preventieadviseur)
werknemers moeten zich laten behandelen in hetzelfde ziekenhuis in geval van ongeval
gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming, preventief gezondheidstoezicht op hetzelfde tijdstip, in hetzelfde lokaal....

h) Met betrekking tot externe aansluitingen

Sociale criteria
dezelfde of soortgelijke arbeidsongevallenverzekering
eenzelfde kinderbijslagfonds
hetzelfde sociaal secretariaat
eenzelfde paritair comité
gebruik van hetzelfde uitzendkantoor en gebruik van dezelfde uitzendkrachten

i) Met betrekking tot het arbeidsreglement

Sociale criteria
overwegend hetzelfde arbeidsreglement
gemeenschappelijke vertrouwenspersoon in het kader van de reglementering met betrekking tot de preventie van psychosociale risico's
hetzelfde klachtenregister

j) Met betrekking tot de sluiting van één van de juridische entiteiten

Sociale criteria
bij sluiting van één van de entiteiten van de groep hebben de werknemers de keuze om voor de ene dan wel voor de andere juridische entiteit te gaan werken
bestaan van een mobiliteitsclausule met mogelijkheid tot overplaatsing naar een gelieerde vennootschap behorende tot dezelfde groep
werknemers worden door de ene juridische entiteit ontslagen en vervolgens met behoud van anciënniteit door de andere juridische entiteit opnieuw in dienst genomen

k) Varia

Sociale criteria
profilering van de personeelsleden van de verschillende juridische groepen door dezelfde business cards
journalisten van beide juridische entiteiten zijn verbonden door dezelfde overeenkomst met betrekking tot auteursrechten
cadeaucheques van de keten kunnen in de verschillende winkels (juridische entiteiten) worden gebruikt
onderlinge contacten tussen de personeelsleden
verhouding arbeiders/bedienden: bijvoorbeeld er zijn twee juridische entiteiten: in de ene JE wordt het basisproduct door de arbeiders gemaakt en de andere JE zorgt voor de administratie, verkoop, service naverkoop en dergelijke, en dit werk wordt door bedienden gedaan. Het gaat hier dus in feite om één technische bedrijfseenheid. Andere voorbeelden van sociale criteria moeten wel toegevoegd worden als bewijs.
zelfde houding van alle personeelsleden ten aanzien van het cliënteel
het spreken van eenzelfde taal
het voeren van gemeenschappelijke publiciteit
de groep benadrukt zelf de eenheid tussen de verschillende vennootschappen

1.4.6. Wie 'beslist' over de afbakening? Wanneer? Hoe?

De afbakening van de TBE('n) gebeurt volgens een welbepaalde procedure. Het betreft een **paritaire** aangelegenheid waarbij zowel werkgever als vakbond betrokken partij zijn.

In de praktijk komt het erop neer dat de werkgever een aantal verplichtingen moet nakomen en een aantal zaken moet onderhandelen met de reeds bestaande overlegorganen, of bij ontstentenis, de VA.

Als er uiteindelijk geen overeenstemming gevonden wordt, dan dient een rechtsvordering te worden ingesteld en krijgt uiteindelijk de rechter het laatste woord.

I. Schriftelijke informatie van de werkgever (uiterlijk op X-60)

De werkgever moet uiterlijk tegen **X-60** een schriftelijk voorstel doen met betrekking tot de **afbakening van de technische bedrijfseenheden**.

In de wetgeving worden twee gevallen onderscheiden al naargelang de onderneming vroeger al dan niet verkiezingen georganiseerd heeft. Voor beide gevallen is de informatie anders.

- Eerste geval: er worden voor de **eerste maal** sociale verkiezingen georganiseerd.
De werkgever informeert de vakbondsafvaardiging over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit of over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid.
- Tweede geval: in de vennootschap werd(en) al een OR en/of een CPBW opgericht.

Wet SV, art. 10
Broch., Hfdst. 2,
2.1.

Broch., Hfst. 2, 2.1.

In dit geval moet men niet alles van voren af aan beginnen. De werkgever moet inderdaad de veranderingen aangeven die sinds de laatste sociale verkiezingen in de structuur van de juridische entiteit zijn opgetreden.

Zo moet hij/zij aangeven welke nieuwe sociale en economische criteria in zijn ogen het bestaan of niet van een relatief autonome TBE ten opzichte van de juridische entiteit of afhankelijkheid van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid rechtvaardigen. De werkgever moet deze gegevens bezorgen aan de OR en CPBW of alleen aan het CPBW wanneer er geen OR in de onderneming is.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen OR, CPBW of, bij ontstentenis, geen Vakbondsafvaardiging is, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat in bijlage is opgenomen bij de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen. Een afschrift van dat document wordt aangeplakt op de plaats waar later ook het zogenaamde 'bericht X' zal worden aangeplakt. Deze aanplakking mag echter worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Wet SV, art. 10
Broch. Hfst. 2, 2.1.

Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe voorzien is op de website van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ofwel onmiddellijk verzonden naar de zetel van de syndicale organisaties.

II. Raadpleging organen door werkgever (tussen X-60 en X-35)

Tussen het tijdstip X-60 en X-35 **onderzoeken** de OR of het CPBW of, bij afwezigheid hiervan, de VA de informatie van de werkgever over de opdeling van de onderneming in TBE en starten **desnoods onderhandelingen** daarover.

III. Tijdstip waaraan men refereert voor de uiteindelijke bepaling van de TBE

Logischerwijze zou de werkgever de TBE zo moeten omschrijven zoals ze bestaan op het ogenblik dat hij zijn schriftelijk document voor de werknemersvertegenwoordigers voorbereidt. Dus vóór X-60.

Aangezien de werkgever zijn informatie uiterlijk op X-60 moet geven, zou hij een beeld van de TBE van de vennootschap moeten geven zoals die bestaat op die datum.

In werkelijkheid **proberen sommige werkgevers** op toekomstige herstructureringen van de vennootschap **vooruit te lopen**. Door een nog niet bestaande situatie te beschrijven, komen ze tot minder TBE om zo minder ondernemingsraden en/of comités te moeten oprichten. Minder overlegorganen betekent uiteraard ook minder mandaten, minder kandidaten en minder beschermde werknemers.

Tegen dergelijke manoeuvres werd door de vakbonden al beroep aangetekend bij de arbeidsrechtbanken.

Het Hof van Cassatie volgde het standpunt van de vakbonden niet! Het nam X-60 niet als laatst mogelijke datum voor de bepaling van de TBE.

Volgens het Hof mag de werkgever ook rekening houden met elementen die nog niet bestaan maar de structuur van de vennootschap wel zullen wijzigen. Voorwaarde is echter wel dat deze structuurwijzigingen uiterlijk op X-28 moeten optreden. Volgens de rechtspraak mag de werkgever ook rekening houden met toekomstige en geplande evoluties, voor zover het gaat om zekere, reële evoluties die niet al te ver in de tijd zijn verwijderd.

Op uiterlijk **X-35**, na eventuele onderhandelingen, moet de werkgever in principe zijn **beslissingen met betrekking tot het aantal TBE** en de afbakening meedelen. De werkgever mag bij het nemen van de beslissingen rekening houden met wijzigingen die zullen optreden tot het verstrijken van de termijn voor het indienen van beroep bij de Arbeidsrechtbank tegen de beslissingen van de werkgever (X-28).

Belangrijk om weten!

Het uiterlijk tijdstip om als vakbond een rechtsvordering in te stellen tegen de beslissingen (of afwezigheid van beslissingen) van de werkgever op X-35, is in principe X-28 (Wet SV, art. 12 bis).

Indien de werkgever **niets** ondernomen heeft om de procedure voor de sociale verkiezingen te starten, kan ook na X-28 een rechtsvordering worden ingesteld met het oog op verkiezingen buiten de voorziene periode (Wet SV, art. 70).

IV. Samenvoegen van TBE

Eerder in de tekst zagen we dat, wanneer één of verscheidene TBE de drempels niet bereiken, ze bij andere TBE gevoegd moeten worden voor de verkiezing van het orgaan.

De werkgever moet de informatie met betrekking tot dergelijke samenvoegingen, samen met de info over de bepaling van de TBE (op X-60 en X-35) verstrekken aan de overlegorganen of, bij afwezigheid hiervan, aan de VA.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen OR, CPBW of, bij ontstentenis, geen VA is, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat in bijlage is opgenomen in de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen. Een afschrift van dat document wordt aangeplakt op de plaats waar later ook het zogenaamde 'bericht X' zal worden aangeplakt. Deze aanplakking mag echter worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe voorzien is op de website van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ofwel onmiddellijk verzonden naar de zetel van de syndicale organisaties.

1.4.7. Overgang krachtens overeenkomst na de definitieve bepaling van een TBE en vóór de dag van de verkiezingen

Indien de overgang krachtens overeenkomst, de splitsing of een andere wijziging van de TBE plaatsvindt na de definitieve bepaling van de TBE ('n) (in geval de rechtbank moet beslissen is dit X-5) en vóór de dag van de verkiezingen (Y), wordt slechts met de overgang, de splitsing of wijzigingen van de TBE('en) rekening gehouden vanaf de aanstelling van de OR volgens de regels bedoeld in artikel 21, § 10, 1° tot 5° van de wet van 20 september 1948 of van het CPBW op het werk volgens de regels bepaald in artikel 75 van de Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (4 augustus 1996).

Met andere woorden: de procedure sociale verkiezingen loopt gewoon verder zonder dat rekening gehouden wordt met deze wijzigingen, en dus voortgaand op de genomen beslissingen. Pas na de sociale verkiezingen zal de situatie herbekeken worden.

1.5. Wie legt de verkiezingsdatum vast?

De datum en de uurregeling van de verkiezingen worden **door de OR en/of het CPBW vastgelegd**. In geval van conflict in de OR of het CPBW, is het de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD WASO die over de datum en de uurregeling van de verkiezingen beslist.

Wet SV, art. 14
Broch., Hfst. 2, 2.6.

Zoals we reeds weten moet de werkgever uiterlijk op X-60 de OR, het CPBW of, bij ontstentenis, de VA schriftelijk inlichten over de datum X en over de verkiezingsdatum die hij vooropstelt.

De verkiezingsdag Y moet op de 90ste dag na de dag X vallen. Dat betekent dus dat de datum die de werkgever voor de verkiezingen wenst automatisch afgeleid kan worden van de datum X die hij voorstelt.

Wet S.V., art. 15
Broch., Hfst. 2, 1.1.
Broch., Hfst. 2, 1.2.
Broch., Hfst. 2, 2.6.

Deze datum (dag Y) valt verplicht tussen 13 en 26 mei 2024, behalve in die gevallen waarbij de verkiezingen worden verdaagd of worden georganiseerd buiten de wettelijk voorziene periode.

OPGELET! De OR of het CPBW moeten zich niet neerleggen bij het **voorstel** van de werkgever. Ze kunnen het over een andere datum eens worden. Terzake herinneren we aan onze aanbeveling om de eerste informatie van de werkgever zo vroeg mogelijk te verkrijgen (ruim vóór X-60), om de verkiezingsdatum in alle vrijheid te kunnen kiezen.

De vastlegging van de verkiezingsdatum en -uren moet **uiterlijk op de dag X** gebeuren.

In de bedrijven zonder OR of CPBW is het de VA die de informatie van de werkgever ontvangt, maar het is de werkgever die de verkiezingsdatum en -uren bepaalt.

Als hij de kiesverrichtingen over meerdere dagen wil spreiden, moet de werkgever echter het akkoord krijgen van de OR of het CPBW of, bij ontstentenis, van de VA.

Wet SV, art. 49

Op de dag X wordt het bericht, waarin ondermeer de verkiezingsdatum en uurregeling aangekondigd worden, door de OR, het CPBW of, bij ontstentenis van het CPBW, door de werkgever uitgehangen (of stelt het elektronisch ter beschikking aan de werknemers voor zover alle werknemers toegang hebben tijdens hun normale werkuren) gecommuniceerd indien daartoe aan de voorwaarden is voldaan, zie verder.

Wet SV, art. 14

Als dat bericht een datum Y aankondigt die niet op X+90 valt, blijft het bericht geldig, maar de dag Y moet aangepast worden om de wetgeving te eerbiedigen. Kortom, de verkiezingsdatum moet gewijzigd worden.

Wet SV, art. 15
Broch., Hfst. 2, 3.3.

De openingsuren van de stembureaus moeten zo vastgelegd worden dat **alle werknemers tijdens hun werkuren aan de verkiezingen kunnen deelnemen.**

Wet SV, art. 49

Als het niet mogelijk is de verkiezingen op één dag te organiseren, kunnen de OR, het CPBW of de VA **meerdere werkdagen** voorzien, die niet noodzakelijk opeenvolgende dagen moeten zijn.

OPGELET! In dit geval is dag Y de eerste dag waarop er verkiezingen doorgaan.

1.6. Met welke personeelscategorieën houdt de procedure rekening?

Op X-60 moet men van de werkgever ook **schriftelijk de eerste cijfers** ontvangen over de sterkte van de verschillende personeelscategorieën in de onderneming. De werkgever moet zeggen hoeveel personeelsleden er **op dat ogenblik** in de verschillende categorieën in dienst zijn (arbeiders, bedienden **met inbegrip** van kaderleden, het leidinggevend personeel en jeugdige werknemers).

Wet SV, art. 10

Het is van het grootste belang dat het aantal werknemers van elke categorie precies wordt bepaald, want in bepaalde gevallen kan een verschil van één de verdeling van de mandaten beïnvloeden.

Gedurende de hele kiesprocedure deelt men een personeelslid in, ofwel bij:

Broch. Hfst. 1
afdeling 3

- het **leidinggevend personeel**,
- de **jeugdige werknemers**: volgens de wet wordt iemand beschouwd als 'jeugdige werknemer' als hij (of zij) tegen de dag van de verkiezingen (dag Y) nog geen 25 jaar zal zijn,
- de **arbeiders**: naargelang hun RSZ-aangifte,
- de **bedienden**: idem,
- de **kaderleden**: alleen ter voorbereiding van de verkiezingen van een OR wordt een bijkomend onderscheid tussen 'gewone' bedienden en 'kaderleden' gemaakt. In ondernemingen met minder dan 100 werknemers moet men deze indeling dan ook niet maken.

Wet OR, art. 16
Broch., Hfst. 2, 2.1.

1.7. Wie behoort tot het leidinggevende personeel?

Het is de **werkgever** die de leidinggevende functies bepaalt. Uiterlijk op X-60 moet hij de OR en het CPBW of, bij ontstentenis, de VA daar schriftelijk van inlichten (1^{ste} fase van de geanalyseerde procedure).

Wet SV, art. 10, 3°
Broch., Hfst. 2, 2.1.

Die informatie MOET omvatten:

- de **benaming** en de **inhoud** van de functies,
- bij **wijze van aanduiding**, de lijst van de **personen** die deze functies uitoefenen.

De informatie moet per TBE uitgesplitst worden. Toch hoeft het leidinggevend personeel niet noodzakelijk in de TBE te werken. Zo kan bijvoorbeeld één personeelsdirecteur de werkgever vertegenwoordigen in verscheidene TBE van eenzelfde juridische entiteit. De lijst bevat soms ook namen van leden van de raad van bestuur, bijvoorbeeld die van de afgevaardigd bestuurder.

Het orgaan waaraan die informatie werd verstrekt moet ze beoordelen tussen X-60 en X-35 (met andere woorden het CPBW, de OR, of, bij ontstentenis, de VA).

Voor de **omschrijving** van het begrip leidinggevend personeel verwijst de Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen naar **twee personeelscategorieën**:

Wet SV, art. 4, 4°
Wet OR, art. 16, a)
Wet CPBW, art. 59
§1

- **De personen belast met het dagelijks beheer** van de onderneming die gemachtigd zijn de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden,
- **De personeelsleden die onmiddellijk aan deze personen zijn ondergeschikt** wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks beheer verrichten. Deze rechtstreekse band van ondergeschiktheid veronderstelt dus dat er tussen die personeelsleden en de eerste personeelscategorie waarvan ze afhangen **geen enkele tussenschakel** bestaat.

De strikte interpretatie van deze 2 criteria is syndicaal belangrijk om 2 redenen:

- De werkgever zal de leden van zijn afvaardiging in OR en CPBW moeten aanduiden binnen deze categorie. Wij hebben er belang bij dat het gaat om verantwoordelijke gesprekspartners die voldoende bevoegd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te binden tijdens de vergadering.
- Het leidinggevend personeel kan bijgevolg noch kandidaat zijn voor de werknemers, noch stemmen bij de sociale verkiezingen. Er moeten voldoende redenen zijn om iemand dit 'werknemersrecht' te ontnemen.

Wet OR, art. 16, a)
Wet CPBW, art. 59
§1

Wet SV, art. 16

Bij discussie in de onderneming kan men zich steunen op volgende argumenten die door de rechtspraak bevestigd werden.

- Het begrip 'leidinggevend' wijst op een **beslissingsmacht** die de werkgever kan verbinden, ongeacht of deze macht voortvloeit uit de aard van de functie of uit een toevertrouwde opdracht.
- De notie 'dagelijks beheer' is slechts een omschrijving van het begrip 'leidinggevend'. Het kan slechts gaan om **2 hiërarchische niveaus**. Op het **eerste niveau** kan een beheerder zitten die niet met een arbeidsovereenkomst verbonden is aan de onderneming (bijvoorbeeld afgevaardigd bestuurder). Het **tweede niveau** omvat steeds personeelsleden die werken in rechtstreeks, ondergeschikt verband.
- Of iemand al dan niet deel uitmaakt van het leidinggevend personeel volgt dus **niet** uit de **titel** die hij draagt, **noch uit het barema** dat betaald wordt, maar uit de **functie die hij uitoefent** en uit het niveau waarop hij zich bevindt.
- De **benaming van de functie** en het **organogram** van de onderneming kunnen wel belangrijke aanwijzingen geven. Toch zijn ze in principe niet bepalend om tot het leidinggevend karakter te besluiten. Overigens vormt het organogram een bewijsstuk waarmee de arbeidsrechtbank rekening zal houden.
- De lijst met leidinggevende functies en personen moet bij elke verkiezing opnieuw beoordeeld worden op basis van deze argumenten. De lijst van de vorige sociale verkiezingen moet altijd bijgewerkt worden.

OPGELET! In het dagelijkse leven in de onderneming worden **leidinggevend personeel en vertrouwenspersoneel nogal vaak met elkaar verward**. De arbeidswetgeving maakt geen onderscheid tussen de twee, zoals bijvoorbeeld het geval is in het KB van 12 februari 1965. **In het kader van de sociale verkiezingen** wordt de notie leidinggevend personeel wel veel strikter omschreven.

Als er in je onderneming een geschil rijst over de functies van het leidinggevend personeel, is het best je vakbondssecretaris te verwittigen. Onthoud dat alle fases van de procedure strikt moeten worden nageleefd.

Ten laatste op X-35 moet de bedrijfsleider het CPBW en de OR of bij ontstentenis de VA, op de hoogte brengen van zijn beslissing in verband met de functies van het leidinggevend personeel en van de lijst met de personen die deze functies uitoefenen.

Beroep tegen die beslissing of tegen het feit dat er geen beslissing genomen is over de functies van het leidinggevend personeel moet ingediend worden bij de arbeidsrechtbank **ten laatste op X-28**.

Volgens de rechtspraak kan de bepaling van de leidinggevende functies niet meer gewijzigd worden als de beroepstermijn verstreken is (X-28).

De rechtbank beschikt dan over 23 dagen om uitspraak te doen.

Wie naar de rechtbank wil stappen, moet de verschillende stappen in de procedure trouwens erg goed onderscheiden:

- Volgens de rechtspraak kan er aan de lijst van leidinggevende functies niets meer veranderen na het verstrijken van de verhaaltermijn (X-28).
- De discussie over de lijst met **personen** die deze functies uitoefenen kan nog wel voortgezet worden (tot X+21). Nochtans kan men bij de rechtbank slechts betwisten dat bepaalde personen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, als men daarvoor ook de functies van deze personen betwist heeft. Zoniet is de vordering niet-ontvankelijk.

We kunnen dus enkel personen die deel uitmaken van de directie aanvechten indien vooraf we het feit hebben betwist dat de functies die ze hebben uitgeoefend kunnen worden gedefinieerd als leidinggevende functies.

Bij de arbeidsrechtbank kan men dus beroep aantekenen tegen de samenstelling van de lijst met functies of personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel (uiterlijk tot X+21). Nochtans kan men dit beroep enkel indienen als men de procedure in de onderneming zelf uitgeput heeft (uiterlijk tot X+7).

Tussen 2 verkiezingsperioden in, kunnen in een onderneming leidinggevende functies verdwijnen, of er kunnen nieuwe worden gecreëerd. De werkgever kan de lijst met het leidinggevend personeel tussen 2 verkiezingen in aanpassen, op voorwaarde dat dezelfde procedures geëerbiedigd en dezelfde waarborgen gegeven worden die gelden bij de sociale verkiezingen (aanplakking, raadpleging werknemers, beroepsmogelijkheid, behoud juridische definitie).

1.8. Wie behoort tot het kaderpersoneel?

1.8.1. Vanwaar die vraag?

In ondernemingen die een OR moeten verkiezen (minimum 100 werknemers) moet men de kaderleden apart van de bedienden kunnen tellen. Vanaf 15 kaderleden zijn immers meer mandaten voorzien. De inzet hier is uiteindelijk de verdeling van de mandaten tussen bedienden en kaderleden.

Wet SV, art. 23
Broch., Hfst. 2, 2.1.

1.8.2. Wie bepaalt de kaderfuncties?

Net zoals over de functies van het leidinggevend personeel moet de werkgever de werknemersvertegenwoordigers (van de OR uiteraard of van de VA als er nog geen OR is) schriftelijk inlichten. Dat moet gebeuren uiterlijk op X-60. Die informatie omvat de kaderfuncties en, bij wijze van aanduiding, de lijst van de kaderleden.

Wet SV, art. 10, 4°

OPGELET! Er is een **uitzondering**:

Als de onderneming **minder dan 30 bedienden** telt op de dag X-60, dan moet de werkgever deze informatie pas op de dag X zelf verstrekken. (bijvoorbeeld: een bedrijf met een OR op basis van 115 werknemers, waarvan 4 leidinggevend personeel, 25 bedienden en 86 arbeiders...).

Net zoals voor het leidinggevend personeel moet de OR (bij ontstentenis de VA) immers door de werkgever geraadpleegd worden over de functies van de kaderleden en de bij wijze van aanduiding gegeven lijst met namen.

Wet SV, art. 10, 4°

Hier geldt **dezelfde uitzondering** als voor de schriftelijke informatie: er is geen raadpleging in ondernemingen met minder dan 30 bedienden.

1.8.3. Wie zijn de kaderleden?

De wet definieert de kaderleden als bedienden die geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel en in de onderneming een 'hogere' functie uitoefenen.

Wet OR, art. 14 § 1, 3°
Wet SV, art. 12, 3°
Broch., Hfst. 2, 2.1.

In de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen wordt aangestipt dat enkel de bedienden die als dusdanig in de RSZ-aangiften zijn opgenomen, in de lijst van het kaderpersoneel mogen worden opgenomen.

Die hogere functie 'wordt in het algemeen voorbehouden aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegenen die een evenwaardige beroepservaring heeft'.

Uit bovenstaande definitie volgt dat het gaat om personeelsleden:

- 1) met een hogere functie, die nochtans geen lid zijn van het leidinggevend personeel,
- 2) met een diploma 'van een bepaald niveau' (niet noodzakelijk universitair of gelijkgesteld, zelfs niet hoger secundair), of met een evenwaardige beroepservaring.

Aangezien de definitie het echter heeft over 'functies die in het algemeen voorbehouden zijn' aan personen die onder die criteria vallen, kan men ook andere criteria naar voor schuiven.

De **memorie** van toelichting bij de wet wijst erop dat:

- de kaderleden een heterogene groep vormen,
- de bedrijfsorganisatie sterk kan variëren,
- de beoordeling van de kaderfuncties rekening dient te houden met de wettelijke criteria, maar ook met de sociale realiteit in de onderneming,
- de wettelijke definitie ruim is en soepel dient te worden toegepast.

Ook de **brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg** klaart de zaak niet volledig uit. Daar worden elementen onderstreept als "leiding, delegatie van gezag door de werkgever, met een zeker initiatiefrecht".

Broch., Hfst. 1, 3.3.

Worden erbij gerekend "de werknemers die zonder echt gezag uit te oefenen, toch staffuncties vervullen in een studiedienst of op het stuk van wetenschappelijk onderzoek". De brochure besluit: "Het gaat uiteindelijk om hogere functies, omwille van gezag of louter omwille van de inhoud van de taak. Het gaat hier om functies, die doorgaans voorbehouden zijn aan gediplomeerden van hoger onderwijs of aan personen die een evenwaardige beroepservaring hebben".

1.8.4. Interpretatie door de Arbeidsrechtbanken

Het is niet verwonderlijk dat wij bij voorgaande sociale verkiezingen in de bedrijven geconfronteerd zijn geworden met de meest uiteenlopende definities van kaderfuncties. Tegen al te ruime definities werd in heel wat gevallen beroep aangetekend bij de arbeidsrechtbank. Zonder alle uitspraken grondig te bespreken, geven wij hieronder een overzicht van tijdens deze beroepsprocedures gebruikte argumenten. Dit kan je ook helpen bij het samenstellen van dossiers tijdens deze procedure.

Er blijkt in alle geval uit dat het feit dat men iemand als 'kaderlid' betitelt in het bedrijf, niet altijd voldoende is.

Ook het feit dat men bij de vorige verkiezingen als kaderlid geboekstaafd stond, betekent geenszins dat men automatisch weer als kaderlid beschouwd moet worden.

De telling van de kaderleden voor de sociale verkiezingen moet wel degelijk gebeuren op basis van de wettelijke definitie.

- Het belangrijkste **criterium** bleek **de hogere hiërarchische plaats** van de functie (kwalitatief criterium). De functie mag niet louter uitvoerend zijn.
- Dit is ook zo voor een **coördinatiefunctie van uitvoerende taken**. Het gaat erom of iemand ofwel op **autonome wijze gezag** kan uitoefenen over een deel van het personeel, ofwel zelf initiatieven kan nemen. Het in het bedrijf toegepast organogram kan dienen om de functies van kaderleden aan te duiden, indien alle er in voorkomende functies bekend zijn. Het organogram vormt overigens een bewijsstuk op grond waarvan de rechtbanken uitspraak kunnen doen.
- Zo'n hogere functie kan al dan niet gepaard gaan met een **diploma van een bepaald niveau**, wat nochtans niet altijd wil zeggen dat het gaat om een getuigschrift van 'hogere' onderwijs...
- Een **gestandaardiseerde classificatie** kan gebruikt worden als referentie. Zo wordt het nogal veel toegepaste Hay-systeem in verschillende bedrijven gebruikt en wordt het als dusdanig erkend door de Arbeidsrechtbanken. Een **sectorale classificatie** (op basis van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten), wordt niet altijd aanvaard, zeker niet als ze onvoldoende aansluit bij de sociale realiteit van het bedrijf. Ze kan dus enkel aanvullend of indicatief gebruikt worden.
- Het onderscheid tussen (op grond van een cao) **gebaremiseerde** en **niet-gebaremiseerde** bedienden kan gebruikt worden voor de aanduiding van kaderleden, als alle betrokken functies vermeld worden.

De wetgeving legt geen benedengrens op, ook de 'lagere kaderleden' worden hier bedoeld. De benaming is doorgaans niet echt significant voor de inhoud van de functie. Eenzelfde benaming kan van onderneming tot onderneming een sterk verschillende inhoud hebben.

Tot slot wijzen we er nog op dat de lijst met functies van kaderleden die ten laatste op X-60 moet meegedeeld worden, niet noodzakelijk een volledige omschrijving van al die functies inhoudt.

De aanduiding van de functies moet wel zo duidelijk zijn dat elkeen in het bedrijf kan begrijpen welke jobs eronder vallen.

De reële situatie in het bedrijf doorgronden is trouwens ook voor de arbeidsrechtbank een moeilijke klus als de omschrijving van de functies ontbreekt.

1.9. De onderhandelingen tussen X-60 en X-35

Als men de informatie heeft, kan de raadplegingprocedure van de OR of het CPBW (of zo deze twee nog niet bestaan, de VA) door de werkgever beginnen.

Wet SV, art. 11

De afgevaardigden moeten erop toezien dat ze op tijd start. Het gaat immers om een complexe en ingewikkelde zaak. In geval van onenigheid kan men best onmiddellijk de vakbondssecretaris verwittigen.

Tussen X-60 en X-35 heeft men ongeveer **drie weken**, tamelijk weinig dus, om het dossier te bestuderen en om onderhandelingen te voeren.

Het hierna volgende schema geeft aan waarover het allemaal moet gaan. Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan de verslagen van de vergaderingen die hierover gevoerd worden.

Merk tot slot ook op dat er geen consultatie van de werknemers is indien er geen VA bestaat.

TABEL 2. RAADPLEGING

Info uiterlijk X-60	Thema raadpleging tussen X-60 en X-35	ORGAAN		
		Geen OR/CPBW	CPBW opgericht	OR en CPBW opgericht
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aard, gebieden en niveau van autonomie en afhankelijkheid van de zetel t.o.v. de juridische entiteit of van de juridische entiteiten t.o.v. de technische bedrijfseenheid ▪ Wijziging van de structuur van het bedrijf sinds vorige verkiezingen en nieuwe criteria inzake autonomie en afhankelijkheid 	Aantal TBE of JE waarvoor organen opgericht moeten worden, indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden, met hun beschrijving en grenzen (met inbegrip van de samenvoegingen)	VA	CPBW	OR en CPBW
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aantal personeelsleden per categorie 	-	-	-	-
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Functies leidinggevend personeel en lijst bij wijze van voorbeeld 	Idem	VA	CPBW	OR en CPBW
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Functies kaderpersoneel en lijst bij wijze van aanduiding indien bedrijf ten minste 100 werknemers en ten minste 30 bedienden tewerkstelt. 	Idem	VA	VA	OR
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Data X en Y 	-	-	-	-

1.10. Beslissingen van de werkgever: X-35

Uiterlijk de 35^{de} dag voorafgaand aan de dag X moet de werkgever **schriftelijk** zijn beslissingen meedelen.

Wet SV, art. 12

Deze beslissingen hebben betrekking op dezelfde thema's als de raadpleging (zie schema 4): de TBE waarvoor organen dienen opgericht te worden, het leidinggevend personeel, het kaderpersoneel.

Deze beslissingen worden **overgemaakt** aan de organen die tussen X-60 en X-35 geraadpleegd werden (zie schema 4).

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen OR, CPBW of, bij ontstentenis, geen VA is, wordt deze beslissing meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat in bijlage is opgenomen bij de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen. Een afschrift van dat document wordt aangeplakt op de plaats waar later ook het zogenaamde 'bericht X' zal worden aangeplakt. Deze aanplakking mag echter worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Wet SV, art. 12

Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe voorzien is op de website van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ofwel onmiddellijk verzonden naar de zetel van de syndicale organisaties.

Aangezien er geen info- en raadplegingsprocedure voorzien is over de functies van de kaderleden in ondernemingen met minder dan 30 bedienden, moet de werkgever in die ondernemingen ook geen schriftelijke beslissing meedelen.

OPGELET! Indien de overgang krachtens overeenkomst, de splitsing of een andere wijziging van de technische bedrijfseenheden plaatsvindt **nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden** en vóór de dag van de verkiezingen, wordt slechts met de overgang, de splitsing of wijzigingen van de technische bedrijfseenheden rekening gehouden **vanaf de aanstelling van de Ondernemingsraad** volgens de regels bedoeld in artikel 21, § 10, 1° tot 5°, van de wet van 20 september 1948, of van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk volgens de regels bedoeld in artikel 75, van de wet van 4 augustus 1996.

Wet OR, art. 21
§10, 6°
Wet CPBW, art. 75

1.11. Verhaal bij de arbeidsrechtbank: X-28

Vanaf X-35 heeft men slechts **7 dagen** (van 16 tot 29 januari 2024) om klacht in te dienen bij de arbeidsrechtbank.

Wet SV art. 12bis

De klacht bij de rechtbank gaat ofwel over de beslissingen van de werkgever ofwel over het feit dat de werkgever geen schriftelijke beslissingen heeft ingediend (**afwezigheid van beslissing**).

De klacht wordt ingeleid bij **verzoekschrift** verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van de arbeidsrechtbank.

Wet CPBW, art. 79
§2
Wet OR, art. 24 §2

In principe spreekt de rechtbank zich uit **binnen de 23 dagen** na ontvangst van het verzoekschrift (**uiterlijk tegen X-5**) (van 8 tot 21 februari 2024).

OPGELET! Zodra de verkiezingen hebben plaatsgevonden, is er geen betwisting meer mogelijk op basis van eventuele onregelmatigheden bij de opstelling van de kiezerslijsten, de verdeling van de mandaten tussen de categorieën werknemers of de aanplakking en het voordragen van de kandidaten. Dergelijke onregelmatigheden hadden moeten worden aangeklaagd **vóór de verkiezingen**.

1.12. Wat moet er nog gebeuren voor de dag X?

Tegen de dag X moet er bovendien klaarheid zijn over:

Wet SV, art. 23

- de data van de verkiezingen als ze over meerdere dagen gespreid zijn,
- de uurregeling van de verkiezingen,
- het aantal mandaten per orgaan,
- de eventuele verhoging van het aantal leden van de personeelsafvaardiging en de vermelding aan welk kiescollege het bijkomend mandaat (de bijkomende mandaten) wordt (worden) toegekend. Deze verhoging is het resultaat van een eenparig akkoord tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties. Dit akkoord moet schriftelijk vastgelegd worden,
- de verdeling van die mandaten per categorie.

1.12.1. Elektronisch stemmen en in het bijzonder stemmen op afstand

De beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen moet vóór dag X besproken worden. Het is immers uiterlijk op dag X dat de beslissing om elektronisch te stemmen en desgevallend op afstand (een optie van elektronisch stemmen buiten het stembureau) moet genomen worden en meegedeeld aan de werknemers.

Wet SV, art. 14, 9°
en art. 74

Het besluit om elektronisch te stemmen (desgevallend op afstand) wordt genomen door de OR, het CPBW of, als dat er niet is, door de werkgever in overleg met de vakbondsafvaardiging. Het akkoord wordt gesloten volgens het huishoudelijk reglement van het betrokken orgaan (dat over het algemeen unanimité vereist maar zeker niet altijd). De FOD WASO heeft bevestigd dat, indien er niets is voorzien in het huishoudelijk reglement, de beslissing met unanimité moet worden genomen.

De wet laat toe om een akkoord te sluiten om de kiezers te laten stemmen:

1. vanop hun gebruikelijke werkpost;
2. via een drager die aangesloten is op het beveiligde netwerk van de onderneming, en mits voldaan wordt aan ALLE technische vereisten en voorwaarden waarin de wet voorziet (artikel 74 van de wet betreffende de sociale verkiezingen). Ze staan onder punt 5.6, hoofdstuk IV van deze brochure opgesomd.

NIEUW! Tot nog toe was elektronisch stemmen op afstand enkel toegelaten via het beveiligde netwerk van de onderneming. Voor 2024 kan ook beslist worden om te kiezen of de beveiliging wordt verzekerd via het netwerk van de fabrikant, die daar samen met de werkgever dan de nodige garanties voor moet bieden qua veiligheid, stemgeheim, privacy,... !

3. een attest van de fabrikant dat garandeert dat het systeem beantwoordt aan de vereisten van de wet en de indiening van een kopie van het elektronisch stelsysteem bij de AD Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zijn verplicht. Deze kopie moet om de 4 jaar ingediend worden.

Het akkoord moet ook het volgende bevatten:

1. de bijzondere toepassingsmodaliteiten eigen aan de onderneming om het stemgeheim te garanderen en elke beïnvloeding van het stemgedrag tijdens het stemmen te voorkomen.
2. het begrip '*gebruikelijke werkpost*'.
3. de modaliteiten voor de goede werking van het stembureau.

De wet preciseert dat het akkoord bijzondere aandacht moet schenken aan de identificatiemethode van de kiezers. **BELANGRIJK!** Sommige ondernemingen zijn van plan om de e-ID te gebruiken, andere kiezen voor een paswoord.

Er moet een stembureau opgericht worden voor het tellen van de stemmen (niet gewijzigd!), de berekening van de mandaten en het opstellen van het proces-verbaal. De getuigen van de vakbonden zullen daarbij aanwezig zijn!

Volgens de FOD WASO:

1° wordt de beslissing om op afstand te stemmen per TBE genomen.

Voorbeelden

- Een onderneming (juridische entiteit) van 150 werknemers vormt een TBE.
In totaal zijn er twee TBE's: 1 voor het CPBW en 1 voor de OR. Er moeten dus 2 beslissingen genomen worden.
 - Een onderneming (juridische entiteit) telt 200 werknemers en omvat 1 TBE voor de OR en is opgesplitst in 3 TBE's voor het CPBW.
In totaal zijn er 4 TBE's: 1 voor de OR en 3 voor het CPBW. Hier moeten dus 4 beslissingen genomen worden. De OR zou kunnen instemmen met stemmen op afstand, de CPBW's niet.
- 2° Het is ook mogelijk om in dit akkoord te voorzien dat het elektronisch stemmen op afstand wordt **beperkt tot één personeelscategorie**, voor zover de andere procedureregels gerespecteerd worden en niet in vraag worden gesteld, meer bepaald het stemgeheim (indien te weinig personeel in één categorie, is het geheim niet gewaarborgd), de correcte oproeping van de verschillende kiezerscategorieën, de telling in het stembureau, ...
- 3° Aangezien de wetgever de betekenis van de 'gebruikelijke werkpost' niet heeft gedefinieerd, moeten de partijen dat doen bij het akkoord, rekening houdend met alle in de wet ingeschreven wettelijke voorschriften (met name een beveiligd netwerk, het stemgeheim, het vermijden van elke beïnvloeding van het stemgedrag tijdens het stemmen).

- 4° Het stembureau blijft verantwoordelijk voor de voorbereiding van het stemmen in het bureau (voor wie niet op afstand stemt) en voor de telling van de papieren en elektronische stemmen, het proces-verbaal en andere soortgelijke handelingen.
- 5° Er zijn getuigen voorzien voor elk kiesbureau conform de wet.
- 6° Het is verkieslijk de rol van de getuigen te vermelden in het akkoord over het elektronisch stemmen op afstand. Denk zo maar, bijvoorbeeld, aan hun aanwezigheid op verschillende (niet-private) plekken. Er kan bijvoorbeeld ook worden voorzien dat de getuigen correct geïnformeerd moeten worden over de problemen die opduiken bij het stemmen (bv. een hulplijn die bij het stemmen kan opgebeld worden voor hulp in geval van technische problemen). Dit moet in het proces-verbaal staan. De uitklaring van de rol die de getuigen zullen spelen, kan een van de voorwaarden zijn om het stemmen buiten een stembureau al dan niet te aanvaarden.
- 7° De gebruikte software moet, zoals door de wet voorgeschreven, garanderen dat de stemgegevens geglobaliseerd worden.

We weten al dat deze firma's actief prospecteren bij de voornamelijk grote ondernemingen om hen aan te zetten om over te gaan tot elektronisch stemmen. Daarom raden we onze delegees aan om zeer voorzichtig te zijn en hun vakbondssecretarissen te verwittigen wanneer het punt van elektronisch stemmen op afstand op de agenda staat.

Al deze kwesties worden [verder in punt 5.6.](#) besproken.

FASE 2: DE START VAN DE PROCEDURE

In februari 2024, op de dag X, gaat de procedure ‘echt’ van start.

Op die dag, 90 dagen voor de verkiezingsdatum, moet de OR of het CPBW (en als die nog niet bestaan de werkgever) immers **een bericht** aanplakken met belangrijke mededelingen: onder meer de datum van de verkiezingen (dag Y), de uiterste datum voor het indienen van kandidatenlijsten (X+35) en het aantal mandaten in het CPBW en in de OR...).

Dit bericht moet **overeenstemmen** met het model dat in bijlage is opgenomen bij de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen.

Deze informatie is bestemd voor de werknemers. De aanplakking mag echter vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Volgens de kieskalender moet de dag X vallen tussen 13 en 26 februari 2024.

Beslissingen die opgenomen staan in het bericht X moeten overeenkomen met de beslissingen die in de OR (of in het CPBW) onderhandeld zijn in de ‘voorprocedure’ (vanaf december 2023).

2.1. Bericht X

Op 90 dagen voor de verkiezingen, op de dag X hangt de Raad of het Comité (en als die nog niet bestaan de werkgever) in de ondernemingen een bericht uit met:

Wet SV, art. 14
Broch., Hfst. 2, 3.1.

1. De **datum** en de **uurregeling** van de verkiezingen (Y),
2. De benaming en het adres van de **technische bedrijfseenheid(heden)** waar een CPBW en/of OR opgericht wordt,
3. Het aantal **mandaten** per OR en/of CPBW en per categorie,
4. **voorlopige** kiezerslijsten van arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers en kaderleden (of de plaats waar men die kan raadplegen), genummerd per categorie.
5. Lijst met namen van het **leidinggevend personeel** (+ hun functie) (of de plaats waar men die kan raadplegen),
6. (als een OR moet verkozen worden) lijst met namen **kaderleden** of de plaats waar die kan worden geraadpleegd.

OPGELET! De werknemers die één van de kaderfuncties uitoefenen en die op de kiezerslijst van de jonge werknemers voorkomen, worden niet opgenomen in de lijst van de kaderleden.

7. De **data** die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien,
8. De persoon of de dienst belast door de werkgever met het versturen of **ronddelen** van de oproepingsbrieven voor de verkiezing.
9. Desgevallend, de beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen.

Indien het CPBW of de OR **beslissen** om elektronisch te stemmen, dan is deze beslissing voorwerp van een vermelding in het bericht X.

Wet SV, art. 74

Kijk ook na of dit bericht de volgende vermelding bevat: “*Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers de plicht aan de stemming deel te nemen.*”

Het ABVV is tevreden met deze verplichting om in het bericht X, waarop de datum en de uurregeling van de verkiezingen staan aangeduid, eveneens deze vermelding op te nemen, die voorheen enkel in de oproepingsbrief stond. Hiermee worden de werknemers eraan herinnerd dat het stemrecht een fundamentele sociale verworvenheid is in het kader van de economische en sociale democratie binnen de onderneming.

De aanplakking van bericht X kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale uren.

OPGELET! Als ABVV-militanten kijken we dit bericht punt per punt na.

- Een afschrift van bericht X wordt bij ontstentenis van OR of CPBW overgemaakt aan de VA.
- Het bericht moet de datum van de aanplakking vermelden. Deze datum mag **niet vroeger zijn dan de werkelijke datum** van de aanplakking.
- Wanneer een TBE uit meerdere juridische entiteiten bestaat, gebeurt het in de praktijk dat het bericht op dag X de adressen van de verschillende juridische entiteiten bevat. Het gevolg hiervan is dat, in het uitzonderlijke geval dat de bevoegde centrales van het ABVV voor deze TBE dit zouden beslissen voor 2024, het niet altijd duidelijk is naar welk adres de papieren kandidatenlijsten moeten gestuurd worden. **De brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg benadrukt dat slechts één adres voor de TBE mag verschijnen op het bericht X.**
- Indien de werkgever geen gebruik maakt van de mogelijkheid om het document onder elektronische vorm te verspreiden, moet het op een geschikte plaats aangeplakt worden. Dat is des te meer belangrijk daar ook de berichten X-60 en X-35 op die plaats moesten worden geafficheerd. De wet preciseert dat de aanplakking moet gebeuren in de verschillende **secties** en **afdelingen** van de onderneming. De inhoud moet overeenkomen met de beslissingen van de OR of het CPBW in de voorprocedure.
- Indien geen afschrift van het bericht werd geüpload op de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg moeten we er ook op letten dat het bericht (afschrift) ook verstuurd wordt naar het ABVV, ACV en ACLVB. Voor het ABVV moet alles gestuurd worden naar: **Hoogstraat 42 te 1000 Brussel**,
- De vakbonden (en de NCK) moeten ook de **lijst** met de **namen** van het leidinggevend personeel en van de kaders krijgen!
- **Waar vorige keer geen sociale verkiezingen plaats hadden**, moet de werkgever enkel het afschrift van het bericht X en de lijsten van het leidinggevend personeel naar de vakbonden sturen. **De werkgever moet de voorlopige kiezerslijsten naar de hoofdzetel van het ABVV versturen in het geval niet alle organisaties vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging.**

Wet SV, art. 14

Broch., Hfst., 2, 3.1.

Wet SV, art. 14

Wet SV, art. 14

2.2. De datum en de uurregeling van de verkiezingen

De verkiezingen moeten dus doorgaan tussen 13 en 26 mei 2024. Voor de dag X moest de OR (of CPBW of de werkgever bij gebrek aan CPBW of -indien hieromtrent geen akkoord werd bereikt in de OR of het CPBW- de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD WASO de precieze verkiezingsdag Y (alsmede de uurregeling van de stemming) bepalen. **Het bericht X** dat de OR (of het CPBW of de werkgever bij gebrek aan CPBW) moet uitplakken of elektronisch moet ter beschikking stellen (voor zover dat alle werknemers er toegang toe hebben tijdens hun werkuren) in de onderneming, **vermeldt** die datum en de uurregeling.

Wet SV, art. 9
Wet SV, art. 14, 1°
Broch., Hfst. 2, 2.6.

De openingsuren van de stembureaus moeten zo geregeld worden dat alle werknemers tijdens de werkuren aan de verkiezingen kunnen deelnemen. Daarbij dient wel rekening gehouden met de goede werking van de onderneming. Dat staat duidelijk in de wet.

Wet SV, art. 49

Voor het ABVV is dit punt (allemaal tijdens de werkuren kunnen gaan stemmen) één van de pijlers van de sociaal-economische democratie. Is het niet mogelijk alle verrichtingen op één dag te doen, dan mogen ze gedurende verscheidene (niet noodzakelijk opeenvolgende) werkdagen voortgezet worden. Daarvoor is echter wel de instemming van de OR of het CPBW, of bij ontstentenis daarvan, van de VA vereist.

Wanneer het niet mogelijk is alle werknemers tijdens de werkuren te laten stemmen, moet de **werkgever de verplaatsingskosten terugbetalen** van de werknemers die komen stemmen **buiten de werkuren**.

Wet SV, art. 49

In het bericht X wordt, via de kieskalender, eveneens de uiterste datum (X+35) vastgelegd waarop de kandidatenlijsten moeten binnen zijn, deze periode situeert zich **tussen 19 maart en 1 april 2024**.

Na de dag X rest dus slechts een dikke maand om de kandidatenlijsten in te dienen. Neem zo nodig contact op met je vakbondssecretaris.

2.3. Kiezerslijsten

De werknemersmandaten worden verdeeld onder de jongeren, de arbeiders, de bedienden en (in de OR van bedrijven met meer dan 15 kaderleden) de kaders.

Vandaar dat we moeten nagaan of iedereen wel op de juiste kiezerslijst terecht is gekomen.

NIEUW! De werkgever moet de voorlopige kiezerslijsten bij de documenten voegen waarin het bericht X voorziet:

- bij ontstentenis van een OR
- bij ontstentenis van een CPBW
- bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging waarin **ALLE representatieve werknemersorganisaties** (m.a.w. interprofessionele organisaties die in de NAR en in de CRB zetelen) **vertegenwoordigd zijn**.

2.3.1. Wie is kiezer?

Wet SV, art. 16
Broch., Hfst. 2, 2.6.

Te vervullen voorwaarden inzake kiesrecht

- **'Vaste' werknemers**

Iedere werknemer is kiezer als hij tegen de kiesdag Y zal voldoet aan **3 voorwaarden**:

1° **Behoren tot het personeel van de onderneming** zelf (arbeids- of leerovereenkomst). De werknemers geplaatst in beroepsopleiding door de gemeenschapsinstellingen belast met de beroepsopleiding mogen eveneens stemmen (gelijkstelling).

De onderzoekers aangeworven door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen of het Fonds national de la recherche scientifique, evenals door de geassocieerde Fondsen, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar ze hun onderzoeksoopdracht hebben uitgevoerd.

Wet OR, art. 14 §1,
2)
Broch., Hfst. 2, 2.6.

De thuiswerkers mogen eveneens kiezen. Hun uitsluiting als kiezers werd immers reeds opgeheven voor de verkiezingen van 2000.

2° Geen lid zijn van het **leidinggevend personeel**.

3° **Ten minste 3 maand** werken in de juridische entiteit (de NV bijvoorbeeld) of in de TBE.

Dit wil dus zeggen dat:

- Mensen tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst als thuiswerker, of in beroepsopleiding geplaatst door de gemeenschapsinstellingen belast met beroepsopleiding, of met een ander tijdelijk contract mogen stemmen.
- De onderzoekers aangeworven door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen of het Fonds national de la recherche scientifique, evenals door de geassocieerde Fondsen die hun opdracht in een instelling hebben uitgevoerd, tellen mee voor het berekenen van hun anciënniteit.
- Zelfs langdurige schorsingen (loopbaanonderbreking of tijdskrediet, ziekte, ...) geen invloed hebben. De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn zonder invloed op de anciënniteitsvoorwaarden. Dat wordt expliciet in de wet voorzien!
- Alle nationaliteiten en staatlozen stemrecht hebben.

Wet SV, art. 4, 8°

Wet SV, art. 16
Broch., Hfst. 2, 2.6.

NB. Ook 3 maand 'in dienst zijn van de onderneming' moet men **ruim interpreteren**. Volgens de wet wil dit zeggen: op de dag Y sinds 3 maand tewerk gesteld zijn in de juridische entiteit (de NV bijvoorbeeld); in een van de technische bedrijfseenheden die samen één juridische entiteit uitmaken.

Bij conventionele overdracht of de opsplitsing van een onderneming in verschillende technische bedrijfseenheden, houdt men rekening met de anciënniteit verworven vóór de overdracht of opsplitsing.

- **Uitzendkrachten**

NIEUW!

Sinds de vorige verkiezingen hebben uitzendkrachten stemrecht bij het bedrijf als gebruiker. Hiertoe moest de uitzendkracht voldoen aan een complexe dubbele anciënniteitsvoorwaarde. Deze werd nu vereenvoudigd. Voortaan zou een uitzendkracht bij de gebruiker mogen stemmen wanneer hij 32 arbeidsdagen (met of zonder onderbreking) heeft gepresteerd tussen 1 november 2023 en 31 januari 2024.

Om de werkgever-gebruiker toe te laten de kiezerslijsten optimaal op te stellen tegen dag X (die valt in de periode van 13 tot en met 26 februari 2024), voorziet de wet dat de uitzendkantoren verplicht worden om binnen de 5 dagen na deze referentieperiode aan de werkgever-gebruiker de nodige gegevens te bezorgen (naam, voornamen, geboortedatum, statuut van de uitzendkracht, postadres voor de oproeping, het aantal bij de gebruiker gepresteerde dagen, etc.). Als er in de onderneming op dag X een akkoord bestaat over elektronisch stemmen, moeten de uitzendkantoren bovendien ook het rijksregisternummer en het e-mailadres van de uitzendkrachten doorgeven.

Nuttige preciseringen voor de uitzendkrachten

Het aantal dagen zijn de dagen dat ze zijn ingeschreven bij de gebruiker, met inbegrip van met name de ziektedagen, voor zover deze dagen gedekt waren door een uitzendcontract. Een halve dag telt mee voor een volledige dag.

Op dag X is het uiteraard niet mogelijk om te verifiëren of de uitzendkrachten zullen voldoen aan de tweede cumulatieve voorwaarde die start op die dag X! We kunnen hieruit afleiden dat alle uitzendkrachten die voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarden voor de eerste periode, op de kiezerslijsten zullen worden opgenomen.

Verdeling van de werknemers op de kiezerslijsten

Iedere werknemer (met inbegrip van alle uitzendkrachten) stemt enkel binnen zijn eigen werknemerscategorie. Zo kunnen arbeiders bijvoorbeeld enkel stemmen op kandidaten-arbeiders en bedienden enkel op kandidaten-bedienden. Daarom moeten er aparte kiezerslijsten opgemaakt worden. In de praktijk moet elke werknemer op de kiezerslijst staan voor de categorie waartoe hij behoort. Er kunnen dus vier lijsten zijn:

- a. die van de arbeiders
- b. die van de bedienden
- c. die van de jeugdige werknemers (als er minstens 25 jeugdige werknemers zijn op dag X die jonger zullen zijn dan 25 jaar op de verkiezingsdag)
- d. die van de kaderleden (als er minstens 15 kaderleden zijn, maar enkel voor de OR).

Ter verduidelijking:

- de functiebenaming van een werknemer is geen basis om te bepalen of hij op de lijst van arbeiders of bedienden moet staan. Hij wordt ingeschreven op de lijst van arbeiders of bedienden naargelang hij in de aangifte overgemaakt aan de RSZ is aangegeven als arbeider of als bediende.
- Er is geen lijst van kaderleden voor het CPBW. De kaderleden worden ingeschreven op de lijst van bedienden.

- Als er minstens 25 jeugdige werknemers zijn, worden alle arbeiders, bedienden en kaderleden die jonger zijn dan 25 op de dag van de verkiezingen, ingeschreven op die kiezerslijst.
- Als er geen 25 jeugdige werknemers zijn, dan moeten ze worden ingeschreven op de kiezerslijst van arbeiders of bedienden al naargelang van hun werknemerscategorie (aangifte RSZ), of in voorkomend geval op de lijst van kaderleden.
- Elke kiezerslijst is genummerd en vermeldt in alfabetische volgorde de naam, de voornaam, de geboortedatum, de datum van indiensttreding en de plaats in de onderneming waar de persoon werkt.

Op welke kiezerslijst moeten uitzendkrachten worden ingeschreven?

Ze moeten worden ingeschreven op de lijst van de werknemerscategorie waartoe ze behoren. Dit wil zeggen dat de uitzendkrachten-arbeiders die voldoen aan de voorwaarden, ingeschreven moeten worden op de lijst van arbeiders. Hetzelfde geldt voor de andere categorieën.

Het is aangewezen om de voorlopige kiezerslijsten die op dag X worden aangeplakt, zo snel mogelijk te controleren. **Jullie beschikken immers slechts over 7 dagen om een klacht in te dienen** (ten laatste op X+7).

Je controleert...

1. ... of de werknemers in de juiste werknemerscategorieën werden ingedeeld.
2. ... de voorwaarde m.b.t. de leeftijd (geboortedata): jonger dan 25 op de dag van de verkiezingen.
3. ... of de lijst uitputtend is: ook de langdurig zieken moeten erop staan.
4. ... of al die werknemers wel degelijk stemrecht hebben: het leidinggevend personeel mag niet stemmen, de uitzendkrachten die niet zouden voldoen aan de voorwaarden om beschouwd te worden als kiezers.
5. ... of de vermelde gegevens correct zijn: in het bijzonder de schrijfwijze van de naam.

2.3.2. Samenstelling van de kiezerslijsten

De kiezers (met inbegrip van de uitzendkrachten die aan de voorwaarden voldoen) worden ingedeeld op de lijst van de **arbeiders** of van de **bedienden**. Dit wordt bepaald door hun RSZ-aangifte.

Nochtans, als er:

- **25 of meer jongeren** zijn die op de kiesdag Y nog geen 25 jaar zullen zijn, komen deze op een afzonderlijke lijst terecht,
- **15 of meer kaderleden** zijn, dan maakt men voor de verkiezing van de OR (niet CPBW) een afzonderlijke lijst op voor de kaders, en een lijst voor de rest van de bedienden.

De wet sociale verkiezingen bepaalt dat *uitzendkrachten worden gelijkgesteld met werknemers*, met name op het gebied van de inschrijving van de werknemers op kiezerslijsten. In de praktijk, zullen de uitzendkrachten die voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde door de OR, het CPBW of bij ontstentenis, door de werkgever moeten worden ingeschreven op de voorlopige kiezerslijsten die op dag X worden aangeplakt.

Wet SV, art.16
Broch., Hfdst. 2

NIEUW! De uitzendkrachten die voldoen aan de voorwaarden om te stemmen, zullen voortaan ook op de kiezerslijsten staan met de vermelding van hun hoedanigheid van uitzendkracht.

Zelfs als de wet het niet expliciet vermeldt, zullen de leden van bovengenoemde organen, die instaan voor het opstellen van die kiezerslijsten, dus logischerwijze moeten beschikken over documenten waarin de werkgever alle arbeidsdagen van de uitzendkrachten waar ze beroep op deed, nauwkeurig en volledig heeft **bijgehouden**.

De OR, het CPBW of de VA zal deze lijsten opstellen en controleren: op dag X en op dag X+77 ("schoonmaak" van de kiezerslijsten).

Op dag X+77 kunnen uitzendkrachten enkel ingetrokken (geschrapt) worden van de kiezerslijsten middels een unaniem akkoord binnen de OR, het CPBW of tussen de vakbondsafvaardiging en de werkgever.

2.3.3. Opstellen van de kiezerslijsten

Het opstellen van de kiezerslijsten gebeurt in **4 etappes**.

1^{ste} stap: opstellen voorlopige kiezerslijsten

Tegen dag X stellen de OR, het CPBW (of als deze organen nog niet bestaan de werkgever) de lijsten voorlopig op. Bericht X bevat deze voorlopige lijsten, of vermeldt waar ze voor de werknemers ter inzage liggen. Ze worden **ter beschikking gesteld** van de werknemers op een voor hen goed toegankelijke plaats.

Wet SV, art. 14, 4°
Wet SV, art. 18

Wet S.V., art. 20

Ze worden alfabetisch opgesteld en vermelden van iedere kiezer, de:

- naam en voornamen,
- geboortedatum,
- datum van indiensttreding,
- plaats van tewerkstelling in de onderneming.

Aan elke werknemer van dezelfde categorie op de lijst wordt een nummer toegekend.

In ondernemingen met minder dan 30 bedienden, waar een OR verkozen wordt, is het **pas op X** (meedelen van de kiezerslijsten) dat de werkgever voor het eerst moet meedelen wie hij nu als kaderlid beschouwt. Wie bezwaar wil maken tegen zijn keuze zal dus snel moeten optreden!

Wet SV, art. 14, 4°

2^{de} stap: intern beroep (ten laatste X+7)

Je kan evenals de werknemers bij het CPBW of bij de OR, of bij ontstentenis daarvan bij de werkgever, **klacht** indienen omdat iemand niet of onterecht in de lijst is opgenomen of omdat er een fout geslopen is in de vermeldingen in de voorlopige kiezerslijsten.

Bij klacht of beroep tegen een kiezerslijst kan deze laatste binnen de gestelde termijn aangepast worden.

Als er binnen de gestelde termijn geen klacht ingediend wordt, dan is de kiezerslijst dus **definitief!**

3^{de} stap: beslissing van de organen (ten laatste op X+14)

Het CPBW, de OR of bij ontstentenis daarvan de werkgever doen uitspraak over de ingediende klachten en hangen bij aanpassing van de lijst een rechtzetting uit.

Wet SV, art. 31

4^{de} stap: beroep bij de arbeidsrechtbank (ten laatste op X+21)

De werknemers en de vakbonden kunnen in beroep gaan tegen die beslissing of tegen het feit dat er geen beslissing genomen werd. De uitspraak van de rechtbank (**ten laatste op X+28**) moet in de onderneming uitgehangen worden.

De kiezerslijsten zijn definitief op dag X+28. Niettemin is er een laatste '**schoonmaak**' van de lijsten voorzien ten laatste drie dagen voor het versturen van de oproepingsbrieven (X+77). Vroeger was dat *aan de vooravond van het versturen* van de oproepingsbrieven (op X+79). Op die dag gaat men na of een betrokken persoon nog steeds tewerk gesteld is in de onderneming op het ogenblik waarop de beslissing wordt genomen.

Wet SV, art. 46
Zie 4.4.4.

Er is **eenparigheid** vereist om een persoon te schrappen van de kiezerslijst. Hiertegen is geen verder beroep meer mogelijk. Bij ontstentenis van een CPBW of OR wordt de beslissing genomen door de werkgever in akkoord met alle leden van de VA.

2.4. Aantal mandaten

2.4.1. Minimum

Het minimum aantal mandaten voor jongeren, arbeiders en bedienden hangt af van het aantal werknemers.

Wet OR, art. 16
Wet CPBW, art. 56
Wet SV, art. 23
Broch., Hfst. 2, 2.6.

AANTAL PERSONEELSLEDEN OP DAG X			WERKNEMERSMANDATEN	
Minder dan 50 (enkel groeven en graverijen)			2	
Van	50	Tot	100	4
Van	101	Tot	500	6
Van	501	Tot	1000	8
Van	1001	Tot	2000	10
Van	2001	Tot	3000	12
Van	3001	Tot	4000	14
Van	4001	Tot	5000	16
Van	5001	Tot	6000	18
Van	6001	Tot	8000	20
Van	8001	Tot	...	22

Om het aantal mandaten te berekenen, telt men het aantal werknemers dat **op dag X in de onderneming werkt**. Dit wil zeggen dat men rekening moet houden met het aantal werknemers dat op dag X wordt vastgesteld, en dus niet met het aantal werknemers op de kiezerslijsten.

Wet SV, art. 23
Broch., Hfst. 2, 2.6.

Iedere werknemer, aangegeven via DIMONA, of, bij ontstentenis, in het algemeen personeelsregister ingeschreven, alsook iedere uitzendkracht die tewerkgesteld is bij de gebruiker op dag X, telt als **een eenheid**:

- Zowel deeltijdse als voltijdse;
- Schorsingen van overeenkomsten (bijvoorbeeld wegens ziekte, **tijdskrediet of ouderschapsverlof**...) hebben geen invloed. De werknemers van wie de opzegging nog lopend is op dag X en die niet meer moeten komen werken, moeten meegeteld worden in de mate dat de vrijstelling van werkprestaties geen einde aan de arbeidsovereenkomst stelt;
- Zelfs het leidinggevend personeel met een arbeidsovereenkomst (alhoewel deze personen niet mogen stemmen!) moeten toegevoegd worden aan het aantal werknemers om het aantal mandaten van de delegatie werknemersvertegenwoordigers te bepalen;
- Werknemers in beroepsopleiding in de onderneming, daar geplaatst door de gemeenschapsinstellingen belast met beroepsopleiding.

Broch. Hfst. 2, 2.6.

Wet SV, art 4.8°

Ter herinnering: de onderzoekers aangeworven door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen of het Fonds national de la recherche scientifique, evenals door de geassocieerde Fondsen, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitvoeren;

- Werknemers met een vervangingsovereenkomst worden wel degelijk meegerekend om de mandaten te berekenen.

Volgens een arrest van het Hof van Cassatie (Cass. 30 maart 2009, nr S.08.0088), tellen uitzendkrachten mee voor berekening van het aantal mandaten bij de gebruiker. Teneinde dubbeltellingen te vermijden, moeten uitzendkrachten die, behoudens in geval van economische werkloosheid of slecht weer, een vaste werknemer vervangen, evenwel niet worden meegeteld.

Broch. Hfst. 2, 2.6.

2.4.2. Extra-mandaten voor kaderleden in de OR!

De wet betreffende de sociale verkiezingen stelt expliciet dat er in ondernemingen die ten minste vijftien kaderleden tewerkstellen, wordt voorzien in een aparte vertegenwoordiging van kaderleden.

Wet SV, art. 23
Broch., Hfst. 2, 2.6.

OPGELET! De lijst van kaderleden die op dag X wordt aangeplakt, dient als basis voor de berekening van die vijftien kaderleden.

In geval van een aparte vertegenwoordiging van kaderleden, zal het aantal mandaten voor de OR worden verhoogd.

Zo moeten er in de OR (niet in het CPBW!!) één of twee mandaten **meer** voorzien (toegevoegd) worden als de kaderleden een afzonderlijke kiezerscategorie vormen:

+ 1 mandaat, als men minder dan 100 kaderleden telt,

+ 2 mandaten, als er 100 of meer kaderleden zijn.

Wet SV, art. 28

OPGELET! Om deze bijkomende mandaten te berekenen, telt men het leidinggevend personeel bij de kaderleden!

Kaderleden	Leidinggevend personeel
Berekening van de aparte vertegenwoordiging van kaderleden (15 kaderleden)	Moet niet bij de kaderleden gevoegd worden
Berekening van de toename van het totale aantal mandaten (+1/+2)	Moet bij de kaderleden gevoegd worden

2.4.3. Meer mandaten op basis van een akkoord

Mits een **eenparig akkoord** tussen de werkgever en de drie representatieve werknemersorganisaties (ABVV, ACV en ACLVB) kan het aantal afgevaardigden verhoogd worden tot maximum 25 (in de OR tot maximum 26 of 27 als er ook 1 of 2 kadermandaten moeten voorzien worden). De wet schrijft expliciet voor dat dit akkoord **uiterlijk op de dag X** afgesloten en schriftelijk opgesteld moet worden. Het vermeldt hoe deze bijkomende mandaten zijn verdeeld over de categorieën.

Wet SV, art. 23
Broch., Hfst. 2, 2.6.

In de praktijk kan het zijn dat deze aantallen (ruim) worden overschreden middels een akkoord, in het bijzonder in grote ondernemingen.

De FOD stelt deze akkoorden niet in vraag en registreert die verkiezingsresultaten eveneens bij de officiële uitslag van de verkiezingen.

We raden aan om volgende punten goed na te kijken:

- Het **geschreven en gedateerd akkoord, waarin de bijkomende mandaten duidelijk worden ingedeeld onder één of meerdere duidelijk gedefinieerde categorieën.**
- De precieze impact ervan op het aantal mandaten voor elk van de betrokken categorieën, teneinde een correct aantal kandidaten in te dienen.
- of de werkgever op dag X trouw rekening houdt met de verhoging van het aantal mandaten zoals voorzien in het eenparig akkoord bij de indiening van de gegevens m.b.t. de mandaten in de applicatie van de FOD, daar waar hij het aantal mandaten per categorie moet inbrengen.

2.4.4. Plaatsvervangers

Het aantal plaatsvervangende mandaten is in alle gevallen gelijk aan het aantal effectieve mandaten.

2.5. Verdeling van de mandaten

Voor de verdeling van de mandaten over de verschillende categorieën, moet rekening worden gehouden met het aantal personeelsleden van de verschillende categorieën in dienst in de onderneming op de dag van de aanplakking van het bericht waarbij de datum der verkiezingen wordt aangekondigd (dag X). Opgelet! Elke werknemer telt mee als één eenheid!

Wet SV, art 28
Broch, Hfst. 2, 2.6

Het leidinggevend personeel is inbegrepen in de categorie van bedienden of, indien er een aparte vertegenwoordiging van kaderleden is, in de categorie van kaderleden.

De uitzendkrachten die op dag X bij de gebruiker zijn tewerkgesteld, worden meegeteld om het aantal mandaten te bepalen. Voor de verdeling van die mandaten daarentegen, moet er volgens de FOD WASO met hen geen rekening worden gehouden.

Deze conclusie van de FOD is gebaseerd op de rechtspraak van het Hof van Cassatie (Cass. 30 maart 2009, nr. S.08.0088).

2.5.1. Voorbehouden mandaat vanaf 25 jeugdige werknemers

Indien ze met 25 zijn moeten één of meer mandaten **voorbehouden** worden voor de jeugdige werknemers die op de dag van de verkiezingen jonger zijn dan 25! Dit wil zeggen dat men geen enkele berekening moet uitvoeren.

Wet SV, art. 25
Broch., Hfst. 2, 2.6.

Als ze in aantal zijn, krijgen de jongeren die mandaten 'automatisch'. De berekening van de 'verdeling' van de 'rest' van de mandaten begint pas dan.

Met andere woorden, eenmaal het aantal jongerenmandaten is vastgesteld, worden de resterende mandaten (het totale aantal mandaten – het aantal mandaten voorbehouden voor jeugdige werknemers) verdeeld over de arbeiders, bedienden en kaderleden.

WERKNEMERS	JONGEREN	JONGERENMANDATEN
Minder dan 101	van 25 tot 50	1
	meer dan 50	2
Van 101 tot 500	van 25 tot 100	1
	meer dan 100	2
Meer dan 500	van 25 tot 150	1
	van 151 tot 300	2
	meer dan 300	3

2.5.2. Berekenen van mandaten voor arbeiders en bedienden in ondernemingen met minder dan 15 kaderleden

Eens één (of meer) jongerenzetel(s) **voorbehouden**, kan men de andere mandaten verdelen. In ondernemingen met minder dan 15 kaderleden worden ze zowel voor het CPBW als voor de OR, verdeeld tussen arbeiders en bedienden (in verhouding tot hun aandeel in het personeel op de dag X).

Wet SV, art. 24,§2
Broch., Hfst. 2, 2.6.

Kaderleden telt men als bedienden in alle bedrijven voor het CPBW en in de bedrijven met minder dan 15 kaderleden voor de OR. Hetzelfde doet men met het leidinggevend personeel, zelfs al mag deze laatste categorie niet stemmen!

Wet S.V., art. 28

Berekening:

1) Aantal 'niet-jongeren' werknemers (W of W')

Totaal (+leid. personeel!) W
- Jonge werknemers (indien meer dan 25) -JW
= 'niet-jongeren' W'

2) Mandaten voor 'niet-jongeren' (M of M')

Totaal M
- Jongerenmandaten -JM
= Volwassen mandaten M'

3) Verdeelformules 'niet-jongeren'

Mandaten arbeiders (A) = $\frac{\text{Aantal A} * \text{M}'}{\text{W}'}$

$$\text{Mandaten bedienden (B)} = \frac{\text{Aantal B} * \text{M}'}{\text{W}'}$$

4) Decimalen

Als de berekening tot uitkomsten met cijfers na de komma leidt voorziet de wet volgende regels: Wet SV, art. 26

- arbeiders en bedienden krijgen uiteraard het aantal **gehele mandaten** dat hen toekomt volgens de berekening,
- het kan zijn dat dan nog 1 mandaat moet toegekend worden.

Dat gaat:

- eerst naar de categorie die (eventueel) nog geen mandaat kreeg,
- dan naar de categorie die het **hoogst decimaal cijfer** na de komma haalde,
- zijn de **decimalen gelijk**, naar de categorie met het hoogst **aantal werknemers**.

2.5.3. Berekenen van mandaten in een onderneming met ten minste 15 kaderleden (voor de OR)

In ondernemingen met **ten minste 15 kaderleden** worden de mandaten in het CPBW ook verdeeld tussen arbeiders en bedienden. De berekening van de verdeling verloopt op precies dezelfde manier als hierboven.

In de OR verandert er echter wel wat:

- bedienden en kaderleden worden afzonderlijk geteld, Wet SV, art. 24 §3
- als men meer dan 15 kaders telt, verhoogt het aantal mandaten:

- **met 1**, als er minder dan 100 kaderleden zijn,
- **met 2**, als er meer dan 100 kaderleden zijn.

Het leidinggevend personeel telt men nu bij de kaders, zelfs al mogen deze niet stemmen! Wet SV, art. 23

OPGELET! Het aantal kaders dat men in de onderneming telt, hangt af van de definitie van het begrip 'kaderlid'! Bericht X moet de lijst met hun namen bevatten.

De lijst met de functies die kaderleden in het bedrijf uitoefenen (en de namen van diegenen die er onder zouden vallen), moest echter al bekend zijn van in de 1e fase van de procedure, van in de 'voorprocedure'. (Uitzondering: onderneming met minder dan 30 bedienden).

De leden van het leidinggevend personeel moeten bij de kaderleden worden gevoegd om het aantal gewone leden van de personeelsafvaardiging vast te stellen. Broch., Hfst. 2, 2.6.

Speciaal geval: Mandaatverdeling bij afzonderlijke vertegenwoordiging kaderleden – overblijvende mandaten Broch., Hfst. 2, 2.6.

Wanneer de verdeling van de mandaten tot gevolg heeft dat meerdere mandaten overblijven, voorziet de regeling dat een overblijvend mandaat toekomt aan de categorie die nog niet vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen gaan de overblijvende mandaten achtereenvolgens naar de categorieën met de hoogste decimaal bij de mandaatberekening. Bij gelijkheid van decimalen gaan zij achtereenvolgens naar de categorie met de hoogste tweede decimaal. Bij gelijkheid van de eerste twee decimalen gaan ze achtereenvolgens naar de categorieën die het hoogste aantal werknemers tellen.

Ter voorbereiding van de sociale verkiezingen van 2008 hebben de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad verduidelijkt dat deze regeling niet als gevolg mag hebben dat een categorie die een overblijvend mandaat krijgt omdat zij nog niet vertegenwoordigd was, vervolgens ook het tweede overblijvend mandaat krijgt omdat zij het hoogste decimaal heeft.

Met de woorden 'in de andere gevallen' wordt bedoeld buiten het geval van een categorie die niet vertegenwoordigd is. In de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt dit verduidelijkt met een voorbeeld

Berekening

1) Aantal 'niet-jongeren' werknemers (W of W')

Totaal (+ leiding, personeel)	W
- Jongere werknemers	-JW
= 'niet-jongeren'	W'

2) Mandaten voor 'niet-jongeren' (M of M')

Totaal	M
+ Kaderleden	+1 (of +2)
- Jongeren mandaten	-J
= 'niet-jongeren'	M'

3) Verdeelformules 'niet-jongeren'

Mandaten arbeiders (A)	=	$\frac{A * M'}{W'}$
Mandaten bedienden (B)	=	$\frac{B * M'}{W'}$
Mandaten kaders (K)	=	$\frac{K * M'}{W'}$

4) Decimalen

- Arbeiders, bedienden en kaders krijgen uiteraard het aantal gehele mandaten, dat hen toekomt, volgens de berekening.
- Als de som daarvan kleiner is dan het aantal toe te kennen mandaten, gaan de overblijvende:
 - naar de categorie(ën) die (eventueel) nog geen mandaat heeft (of hebben)*;
 - dan naar de categorie(ën) met de **twee hoogste decimalen na de komma**;
 - zijn ook die **gelijk**, dan naar de categorie met het hoogst aantal werknemers

* Indien slechts 1 mandaat overblijft, maar 2 categorieën nog niet vertegenwoordigd zijn, neemt men 1 mandaat terug van de categorie die oorspronkelijk het grootste aantal mandaten haalde.

BEREKENINGSSCHEMA: verdeling mandaten

1. Onderneming met 800 werknemers: CPBW en OR.

60 jongeren, 530 arbeiders, 160 bedienden, 50 kaderleden

m.a.w. 740 'niet-jongeren'

Te verdelen mandaten:

8 voor het CPBW en 9 voor de OR (verhoging met 1 mandaat in geval van een aparte vertegenwoordiging van kaderleden; ze stelt 50 kaderleden tewerk)

Opm.: voor het CPBW worden de kaderleden beschouwd als bedienden (160 + 50 = 210)

Verdeling van de mandaten:

- **Jongeren:**

1 mandaat gereserveerd voor het CPBW (rest: 7 mandaten/740 'niet-jongeren')

1 mandaat gereserveerd voor de OR (rest: 8 mandaten/740 'niet-jongeren')

- **Arbeiders:**

$$\text{Formule CPBW: } \frac{530 * 7}{740} = 5,0 \text{ of 5 mandaten}$$

$$\text{Formule OR: } \frac{530 * 8}{740} = 5,72 \text{ of 5 mandaten}$$

- **Bedienden:**

$$\text{Formule CPBW: } \frac{210 * 7}{740} = 1,9 \text{ of 1 mandaat}$$

$$\text{Formule OR: } \frac{160 * 8}{740} = 1,72 \text{ of 1 mandaat}$$

- **Kaders:** $\frac{50 * 8}{740} = 0,54$ of 0 mandaten

Voor het CPBW wordt het **laatste mandaat** toegekend aan de bedienden (hoogste decimaal).

Voor de OR wordt het **voorlaatste** mandaat toegekend aan de kaderleden die nog geen mandaat hebben en het **laatste mandaat** wordt toegekend aan de **arbeiders** (hoogste aantal werknemers).

2. Onderneming met 800 werknemers: CPBW en OR

60 jongeren, 530 arbeiders, 161 bedienden en 49 kaderleden (waarvan 6 leidinggevend personeel) met andere woorden 740 'niet-jongeren'.

Te verdelen mandaten: 8 voor het CPBW en 9 voor de OR

Verdeling van de mandaten

- **Jongeren**

1 mandaat gereserveerd voor het CPBW (rest 7/740)

1 mandaat gereserveerd voor de OR (rest 8/740)

- **Arbeiders**

$$\text{Formule CPBW: } \frac{530 * 7}{740} = 5,0 \text{ of 5 mandaten}$$

$$\text{Formule OR: } \frac{530 * 8}{740} = 5,72 \text{ of 5 mandaten}$$

- **Bedienden**

$$\text{Formule CPBW: } \frac{210 * 7}{740} = 1,9 \text{ of 1 mandaat}$$

$$\text{Formule OR: } \frac{161 * 8}{740} = 1,74 \text{ of 1 mandaat}$$

- **Kaders** $\frac{49 * 8}{740} = 0,52$ of 0 mandaten

Het **laatste mandaat** voor het CPBW gaat naar de bedienden (hoogste decimaal).

Het **voorlaatste mandaat** voor de OR gaat naar de kaderleden die nog geen mandaat hebben.

Het **laatste mandaat** in de OR wordt aan de bedienden (de hoogste decimaal) toegekend.

OPGELET! In vergelijking met het vorige voorbeeld betekent het feit dat er één kaderlid minder is, dat de bedienden een mandaat meer bekomen.

3. Onderneming met 600 vaste werknemers en 100 uitzendkrachten op dag X (foto 'op dag X'): CPBW en OR

250 bedienden, 200 arbeiders, 140 kaderleden en 10 leden van het leidinggevend personeel. Minder dan 25 jongeren die jonger zijn dan 25: de jeugdige werknemers worden ingeschreven onder de categorie van arbeiders, bedienden of kaderleden. In ons voorbeeld is er wel degelijk een aparte vertegenwoordiging van kaderleden!

Aantal te verdelen mandaten:

- De 100 uitzendkrachten moeten worden meegeteld voor het totale aantal mandaten. Er zijn dus 700 werknemers in totaal. In ons voorbeeld zijn deze 100 werknemers echter zonder invloed op het totale aantal mandaten (de wet voorziet immers in 8 mandaten wanneer er tussen 501 en 1000 werknemers zijn)
- De verdeling van de mandaten onder de categorieën daarentegen, geschiedt **zonder rekening te houden met de uitzendkrachten**
- 8 voor het CPBW en 10 (+ 2 mandaten vanaf 100 kaderleden) voor de OR in geval van een aparte vertegenwoordiging van kaderleden.

Verdeling van de mandaten

- **Arbeiders**

$$\text{Formule CPBW: } \frac{200 \cdot 8}{600} = 2,66, \text{ dus 3 mandaten}$$

$$\text{Formule OR: } \frac{200 \cdot 10}{600} = 3,33, \text{ dus 3 mandaten}$$

- **Bedienden**

$$\text{Formule CPBW: } \frac{400 \cdot 8}{600} = 5,33, \text{ dus 5 mandaten}$$

$$\text{Formule OR: } \frac{250 \cdot 10}{600} = 4,16, \text{ dus 4 mandaten}$$

- **Kaders** $\frac{150 \cdot 10}{600} = 2,50, \text{ dus 3 mandaten}$

Alle categorieën zijn reeds vertegenwoordigd in de OR. Aangezien er een mandaat overblijft, wordt dat toegekend aan de categorie met de hoogste eerste decimaal na de komma. Hier zijn dat de kaderleden.

Alle categorieën zijn reeds vertegenwoordigd in het CPBW. Aangezien er een mandaat overblijft, wordt dat toegekend aan de categorie met de hoogste eerste decimaal na de komma. Hier zijn dat de arbeiders.

2.6. Bezwaar of beroep

Iedere werknemer of elke vakbond kan bezwaar indienen bij de werkgever of nadien eventueel een beroep instellen bij de arbeidsrechtbank met betrekking tot 4 punten in bericht X:

- de kiezerslijsten (niet inschrijven of onbehoorlijke inschrijving, onjuistheden m.b.t. naam, voornaam, geboortedatum enzovoort),
- het aantal en de verdeling van de mandaten,
- de lijst van het leidinggevend personeel (als één of meerdere personen zonder leidinggevende functie op deze lijst voorkomen),
- de lijst van de kaderleden.

De verkiezingswet somt vier elementen op waartegen beroep kan worden aangetekend. Het valt voor dat een werkgever de beslissing op X-35 neemt maar nalaat de beslissing op X aan te plakken. Kan tegen de niet-aanplakking van bericht X geen beroep worden aangetekend? Toch

wel. Als de betwisting betrekking heeft op de niet-aanplakking (en niet op de inhoud) van bericht X, kan een beroep worden ingesteld bij de arbeidsrechtbank gebaseerd op art. 79 van de welzijnswet van 1996 (voor CPBW) of art 24 van de wet van 1948 (voor OR). Deze artikelen laten een beroep bij de arbeidsrechtbank toe i.v.m. geschillen over de verplichting van de werkgever om sociale verkiezingen te organiseren. Bovendien is dit beroep niet gebonden aan de wettelijke beroepstermijn van 7 kalenderdagen. (Arbrb. Antwerpen, afd. Mechelen, 11 maart 2016, A.R. 16/255/A; Arbrb. Charleroi, 14 mei 2002, A.R. 12/1612/A). Het vonnis dat uitspraak doet over een verzoekschrift dat tot doel heeft de aanplakking te bevelen van het bericht X, is niet vatbaar voor hoger beroep maar wel voor cassatieberoep (Cass. 6 januari 1997, J.T.T. 1997, 182). De aanplakking van het bericht X kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

2.6.1. Bezwaar bij CPBW of OR (tot X+7)

De betwisting moet voorgelegd worden aan de OR of aan het CPBW. (of als die niet bestaat, aan de werkgever). Je hebt hiervoor 7 dagen tijd.

Wet SV, art 30 en art. 31

De tekst van de wet zegt niet hoe je dat precies moet doen. Het is echter duidelijk dat je best schriftelijk tewerk gaat (aangetekend met ontvangstbewijs).

OPGELET! Geef **duidelijk de bestemming** aan: **OR, CPBW of werkgever**, al naar het geval. Binnen de **week** na het verstrijken van de termijn voor het indienen van de klacht moeten OR, CPBW (of de werkgever) een **rechtzetting** aanplakken (dus tot **X+14**). Zoniet, kun je naar de arbeidsrechtbank.

NB. Als er in de onderneming geen OR en/of CPBW bestaat, moet de **rechtzetting** opgestuurd worden naar de vakbonden! Voor het ABVV is dat Hoogstraat 42 te 1000 Brussel.

Neem in geval van problemen steeds contact op met je vakbondssecretaris of met de Dienst voor Arbeidsrecht van het ABVV.

2.6.2. Beroep bij de Arbeidsrechtbank: uiterlijk tot X+21

Als OR, CPBW of werkgever niet ingaan op de klacht (of als je nog niet akkoord gaat), hebben de betrokken werknemers, alsook de betrokken representatieve werknemersorganisaties opnieuw **7 dagen** tijd om naar de rechtbank te stappen.

Wet SV, art. 39 Broch., Hfst. 2, 4.3

OPGELET! De uiterste datum hiervoor wordt dus berekend vanaf de eerste klacht. Bijvoorbeeld indienen klacht + maximum 7 dagen (reactie OR, CPBW) + 7 dagen (om naar de rechtbank te stappen) = uiterlijk tot X+21.

De arbeidsrechtbank heeft van dan af 7 dagen om zich uit te spreken. Als het beroep aanvaard wordt, moeten OR, CPBW (of de werkgever) de rechtzetting aanplakken.

Uiterlijk op X+35 dus wordt deze fase van de procedure (kiezerslijsten, aantal mandaten) definitief afgesloten. **Dit is op de uiterste dag dat ook de kandidaturen binnen moeten zijn.**

2.7. Schorsing van de kiesverrichtingen

Noteer dat één van de vakbonden (of kaderorganisaties) die kandidaten mogen voordragen (en alleen zij), kunnen vragen om de kiesverrichtingen voor een bepaalde periode te schorsen als tussen de dag X en de verkiezingsdag Y wanneer:

Wet SV, art. 13 Broch., Hfst. 2, 4.5.

- de **meerderheid** (50 %) van de betrokken categorieën arbeiders of bedienden betrokken is in een staking,
- **25 %** van de betrokken **categorieën** arbeiders of bedienden tijdelijk werkloos is.

De vakbonden (of kaderorganisaties) die kandidaten mogen voordragen en de werkgever kunnen nochtans ook akkoord gaan om de verkiezingen toch te laten doorgaan op de voorziene datum.

Bij ontstentenis van een dergelijk akkoord stellen de werkgever en de syndicale organisaties de **datum** vast waarop de kiesverrichtingen worden geschorst. De sociaal inspecteur van de

Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD WASO moet hiervan niet ingelicht worden.

Zoniet, gaat de schorsingsperiode in op de dag dat de staking of de tijdelijke werkloosheid aanvangt. De procedure gaat dan onmiddellijk terug van start vanaf het ogenblik dat de staking of de tijdelijke werkloosheid gedaan is.

In zo'n geval worden de verkiezingen zelf uiteraard ook uitgesteld. De nieuwe datum kan na de voorziene periode van 13 mei tot en met 26 mei 2024 vallen.

Wet SV, art. 70

NIEUW!

Er werden een paar duidelijkheden in de reglementering aangebracht zoals bv. de berekeningswijze van de tijdelijke werkloosheid (zie in de brochure van de FOD WASO) en het bepalen van de einddatum van de schorsing.

Berekeningswijze percentage tijdelijke werkloosheid

Aangezien de mogelijkheid tot schorsen in de procedure van 2020 op grote schaal werd toegepast omwille van de coronacrisis, heeft men vastgesteld dat er een aantal interpretatiekwesties zijn gerezen. Daar heeft men nu een mouw willen aan passen door de regelgeving te verduidelijken.

Bij de berekening van het percentage van de werknemers die getroffen zijn door tijdelijke werkloosheid, moet men voortaan rekening moet houden met een stelsel van tijdelijke werkloosheid met volledige schorsing en gelijktijdige afwezigheid van werknemers. Men mag geen rekening houden met een gemiddelde.

De wet werd niet aangepast, maar de brochure van de FOD WASO zal dit wel verder verduidelijken.

De FOD WASO is van mening dat zo'n schorsing slaat op de "volledige procedure", met andere woorden op alle categorieën van werknemers voor wie de verkiezingen worden georganiseerd en dus niet alleen voor de categorie in kwestie. Bijgevolg zal de schorsing door een tijdelijke werkloosheid van de arbeiders (van minimum 25%) ook leiden tot een schorsing voor de bedienden, de eventuele jongeren en de eventuele kaderleden.

Einde van de schorsing

Vroeger voorzag de wet dat de schorsing van de procedure een einde neemt "op de dag dat de voorwaarden van de schorsing niet meer vervuld zijn". Aangezien deze regel in het verleden aanleiding gaf tot vragen, stelt de wet voortaan de einddatum van de schorsing te laten overeenkomen tussen de werkgever en de vakbonden die kandidaten kunnen voordragen. Komt men niet tot een akkoord, dan geldt alsnog de bestaande regel dat de schorsing een einde neemt wanneer de voorwaarden voor de schorsing niet meer vervuld zijn.

FASE 3: DE KANDIDATENLIJSTEN

Tussen 19 maart en 1 april 2024, ten laatste tegen de dag **X+35**, zou het ABVV voor iedere categorie (jongeren, arbeiders, bedienden, kaders) (en voor ieder orgaan) dubbel zoveel kandidaten moeten indienen als er effectieve mandaten te begeven zijn!

3.1. Wie kan een lijst indienen?

De **interprofessionele** vakbonden ABVV, ACV en ACLVB kunnen lijsten indienen voor alle werknemerscategorieën (CPBW: arbeiders, bedienden, jongeren / OR: idem + kaderleden).

Wet CPBW, art. 58
Wet OR, art. 20ter
Wet SV, art. 33

Sinds de verkiezingen van 2004 (wet van 3 mei 2003) mogen **enkel de representatieve interprofessionele organisaties** van de werknemers kandidatenlijsten indienen.

Op die manier werd het onmogelijk om in dezelfde onderneming **twee rivaliserende lijsten** voor eenzelfde categorie werknemers van één en dezelfde vakbond in te dienen.

In de praktijk moeten alle door het ABVV ingediende lijsten dus hetzelfde nummer dragen.

Bovendien bepaalt de wet expliciet dat het de representatieve vakbondsorganisaties toegestaan is om kandidaten in te dienen met een **volmacht**. Er mag echter slechts één volmacht worden gegeven voor één enkele kandidaatslijst per werknemerscategorie waarvoor verkiezingen worden georganiseerd.

De wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen **bevestigt dat deze volmacht ruimer kan zijn dan het louter indienen van de kandidatenlijsten. De volmachthebbers die de kandidatenlijsten hebben neergelegd kunnen ook voor de kiesverrichtingen die gebeuren na het neerleggen van de kandidatenlijsten gemandateerd worden om te handelen in naam van de organisatie in wiens naam ze een lijst hebben neergelegd.**

Wet SV, art. 33, §4

De wet bepaalt dat elke kandidatenlijst die op elektronische wijze wordt ingediend via de webapplicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, wordt vermoed te zijn ingediend door de betrokken representatieve organisatie van werknemers of kaderleden.

Wet SV, art. 33,

Om een lijst van jeugdige werknemers of van kaderleden te kunnen indienen, moeten er respectievelijk tenminste 25 jongeren zijn van minder dan 25 jaar (op de dag van de verkiezingen) of minstens 15 kaderleden in de onderneming werken.

Een erkende organisatie van kaderleden (NCK of een andere erkende) kan eveneens een lijst indienen voor de OR. Meer nog: ook **een groep kaderleden** die de handtekening kan verzamelen van **10 %** van de leden van hun categorie kunnen voor de OR kandidaten voordragen. De **ondertekenaars** van de lijst moeten wel:

Wet SV, art. 4,
art. 5 en
art 33, §1, 2°

- minstens met 5 zijn, in ondernemingen met 15 tot 49 kaderleden,
- minstens met 10, in ondernemingen met 50 tot 99 kaders. Ieder kaderlid mag uiteraard maar één lijst steunen.

Syndicale commentaar

Het ABVV is nooit erg gelukkig geweest met deze laatste mogelijkheden. De vertegenwoordiging van de kaders door het NCK en de 'huislijsten' die de kaders mogen indienen, doorbreken immers het principe van de nationaal te erkennen 'representativiteit' van de vakbonden.

Dit kan ons - althans voor de kaders - terugvoeren naar vooroorlogse toestanden toen de patroons de groei van onafhankelijke vakbonden probeerden te kortwieken, door het oprichten van 'huisvakbonden'.

Ook nu kunnen 'huislijsten' het evenwicht werkgevers-werknemers in de OR verstoren. Het is immers niet uitgesloten dat de patronale delegatie in bepaalde bedrijven steun gaat zoeken bij zogenaamd 'onafhankelijke' kaderlijsten.

Bovendien privilegieert de maatregel de kaders tegenover de arbeiders en bedienden. In heel wat bedrijven kunnen ze theoretisch immers veel meer lijsten indienen!

3.2. Wie mag kandidaat zijn?

3.2.1. Voorwaarden waaraan de kandidaat moet voldoen: de verkiesbaarheidsvoorwaarden

Elke werknemer die **op datum van de verkiezingen** (Y) aan de volgende limitatieve voorwaarden zal voldoen, kan kandidaat zijn.

Wet OR, art. 19
Wet CPBW, art. 59 §1
Broch., Hfst. 2, 4.6.

Om kandidaat te zijn moet de werknemer aan een aantal voorwaarden voldoen. De Wet OR en de welzijnswet leggen een aantal expliciete en impliciete voorwaarden op. De gevolgen van een ongeldige kandidatuur zijn niet min:

- de kandidatuur wordt geschrapt
- ongeldige kandidaturen die tijdig werden betwist, kunnen niet worden vervangen.
- de kandidaat heeft geen bijzondere bescherming tegen ontslag: de wet houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden (wet van 19 maart 1991) is niet van toepassing.

1° Werknemer zijn

Werknemers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst, met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, of waarvan de arbeidsovereenkomst is geschorst (bijvoorbeeld door ziekte, tijdelijke werkloosheid, ...) kunnen eveneens kandidaat zijn.

Het Hof van Cassatie besliste dat een werknemer met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur ook kandidaat kan zijn (Cass., 13 februari 1974, Pas., 1974, I, 625). Dit betekent echter niet dat zij recht hebben op een automatische verlenging van hun overeenkomst. Als er geen verlenging wordt overeengekomen, vervalt de bescherming als kandidaat. Om die reden, heeft het geen zin om werknemers met een contract van bepaalde duur als kandidaat voor te dragen.

OPGELET! Uitzendkrachten mogen geen kandidaat zijn, aangezien zij geen arbeidsovereenkomst hebben met de gebruikende onderneming, maar wel met het uitzendkantoor.

Sinds de sociale verkiezingen van 2004 werd de mogelijkheid verminderd om kandidaten te vervangen. In principe kunnen deze werknemers wel zich kandidaat stellen bij het uitzendbureau als zij aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen. Ook voor hen loopt de bescherming als kandidaat af van zodra hun interimcontract afloopt. Daarom sluiten n.a.v. de sociale verkiezingen de vakbonden en Federgon een protocol-akkoord af waarbij de vakbonden er zich toe verbinden geen uitzendkrachten als kandidaat voor te dragen in de uitzendkantoren.

De kandidaten waarvan de rechtbank heeft geoordeeld dat ze niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen, mogen niet vervangen worden wanneer ze geen deel uitmaken van het personeel op X-30.

Wet SV, art. 39
Broch., Hfst. 2,
4.8.

Bijgevolg heeft het geen enkele zin om fictieve kandidaten voor te dragen teneinde hen later te vervangen door kandidaten die gerekruteerd worden nadat de kandidatenlijsten werden neergelegd.

De personen die in een **beroepsopleiding** zijn geplaatst door de **Gemeenschapsinstellingen die belast zijn met beroepsopleiding** worden gelijkgesteld met werknemers.

Wet OR, art.
14, §1, 2°
Wet CPBW, art.
49

Hetzelfde geldt voor **thuiswerkers**.

De onderzoekers aangeworven door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen of het Fonds National de la Recherche Scientifique, evenals door de geassocieerde Fondsen, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksoverdracht uitoefenen.

Om te vermijden dat een eenvoudige fout in de schrijfwijze van de naam of voornaam van een kandidaat er toe zou leiden dat die fout niet meer kan gecorrigeerd worden, is het voorzien dat

kandidaten in dat geval de verbeteringen die in hun naam moeten worden aangebracht aan de werkgever melden uiterlijk tot X+47.

2° Anciënniteit

- Sedert **minstens 6 maanden ononderbroken** tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waar de onderneming toe behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten.
- Ofwel tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waar de onderneming toe behoort of in de technische bedrijfseenheid **in de loop van het jaar dat aan de sociale verkiezingen voorafgaat (2023)**, gedurende in totaal **minstens negen maanden** tijdens **verscheidene periodes**. Voor de berekening van deze periodes wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende dewelke de werknemers is tewerkgesteld geweest, hetzij krachtens een arbeids- of leerovereenkomst, hetzij onder gelijkaardige voorwaarden. Tijdens periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst (tijdelijke werkloosheid, arbeidsongeval, ziekte, tijdskrediet), loopt de anciënniteit gewoon door. Deze tellen m.a.w. mee. De periodes als uitzendkracht bij de gebruikende onderneming waar de verkiezingen worden georganiseerd, tellen niet mee.
- De wet stelt expliciet dat de oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (gedeeltelijke werkloosheid, loopbaanonderbreking, ziekte, ...) zonder invloed zijn op de anciënniteitsvoorwaarden.

3° Leeftijd

- Tenminste 18 jaar oud zijn. Kandidaat voor de jeugdige werknemers kan men nochtans zijn vanaf 16 jaar. De maximumleeftijd is hier 25 jaar.
- De leeftijd van 65 jaar niet hebben bereikt. De bescherming wordt niet meer toegekend aan de personeelsafgevaardigde die de leeftijd van 65 jaar bereikt, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft deze categorie werknemers in dienst te houden. Volgens het Grondwettelijk Hof is de leeftijdsgrens van 65 jaar voor de ontslagbescherming van personeelsafgevaardigden niet in strijd met het grondwettelijke gewaarborgd gelijkheids- en het anti-discriminatieprincipe en met de richtlijn 2000/78/EG.

Wet OR, art. 19
Wet CPBW, art. 59,
§1

Wet 19.03.1991,
art. 2, §2 lid 3

Gwh 20 oktober
2011, nr. 160/2011

4° Behoren tot een bepaalde categorie

- Behoren tot de categorie (jongere, arbeider, bediende, kader) waarvoor men wordt voorgedragen op datum Y. Dit betekent dus dat jeugdige werknemers alleen kandidaat kunnen zijn voor het kiescollege 'jeugdige werknemers' (als dit bestaat) en niet voor de kiescolleges 'arbeiders' of 'bedienden'.

OPGELET!

Zolang de kandidatenlijsten niet definitief zijn, kan een werknemer die van categorie verandert vervangen worden op de lijst (wet sociale verkiezingen, art. 38). Op het ogenblik dat de kandidatenlijsten definitief zijn (vanaf de 13^{de} dag vóór de verkiezingsdatum) kan hij niet meer vervangen worden.

Om dit te ondervangen werd naar aanleiding van de sociale verkiezingen van 2008 de reglementering aangepast.

Artikels 19 en 33 §1 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen stellen duidelijk dat het behoren tot een categorie van werknemers wordt vastgesteld in functie van de kiezerslijst waarop de werknemer is ingeschreven: de hoedanigheid van kiezer blijkt uit de inschrijving op de kiezerslijsten. Ter herinnering: als na de verkiezingen blijkt dat een verkozenen niet meer tot de categorie van werknemers behoort waartoe hij behoorde op het moment van zijn verkiezing, eindigt zijn mandaat (Wet Welzijn Werknemers 61, 6° en Wet Ondernemingsraad, art. 21, § 2, 6°), tenzij zijn vakbondsorganisatie het behoud ervan vraagt via een aangetekende brief. In dat laatste geval mag de verkozenen vervangen worden.

Broch., Hfst. 2, 4.6.

5° **Niet behoren tot een bepaalde categorie**

- Geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel. Enkel het leidinggevend personeel dat voorkomt op de lijst aangeplakt op X-60 en X-35 kan geen kandidaat zijn (Arbrb. Brussel, 22 april 2004, A.R. 73.446/04)
- De preventieadviseur die behoort tot het personeel van de onderneming waar hij/zij zijn/haar functie uitoefent **mag geen kandidaat zijn bij de sociale verkiezingen**. De wetgeving maakt geen onderscheid tussen een kandidatuur voor het CPBW en voor de ondernemingsraad. De preventieadviseur mag dus ook geen kandidaat zijn voor de ondernemingsraad. Zijn kandidatuur wordt als onbestaande beschouwd en hij mag dus niet vervangen worden (Arbrb. Brussel 17 april 2008, A.R. nr. 5.609/08).
- Geen vertrouwenspersoon zijn in de zin van de wetgeving inzake welzijn op het werk. Er wordt best onmiddellijk een keuze gemaakt van zodra een vertrouwenspersoon eveneens kandidaat wil zijn voor de sociale verkiezingen. Het was echter niet duidelijk op welk moment de vertrouwenspersoon zijn beslissing diende bekend te maken aan zijn werkgever. In zijn vonnis van 2 mei 2016, bracht de arbeidsrechtbank in Brussel (NL) duidelijkheid: het volstaat dat de kandidaat afstand doet van zijn functie als vertrouwenspersoon vóór de dag van de verkiezingen (Arbrb. Brussel (NL), 2 mei 2016, AR 16/976/A)). Mocht er na de kandidatuurstelling worden vastgesteld dat de kandidaat tevens vertrouwenspersoon is, is er nog tijd om een beslissing te nemen.
- Thuiswerkers mogen WEL hun kandidatuur stellen.

6° **Behoren tot een TBE**

Behoren tot een TBE waar men de kandidatuur voordraagt. Een werknemer kan bijgevolg geen kandidaat zijn als men in een ander TBE van de juridische entiteit is tewerkgesteld. Overplaatsingen van de ene TBE naar een ander TBE na dag X kunnen voor problemen zorgen

3.2.2. **Geen verkiesbaarheidsvoorwaarden**

De verkiesbaarheidsvoorwaarden zijn limitatief opgesomd in de wetgeving. Er kunnen daardoor geen andere verkiesbaarheidsvoorwaarden worden opgelegd. Omdat de wetgeving van openbare orde, kunnen zelfs ander voorwaarden NIET worden afgesproken. Dit houdt in dat volgende elementen geen verkiesbaarheidsvoorwaarden kunnen zijn:

- **Nationaliteit:** alle nationaliteiten hebben het recht zich kandidaat te stellen. De geïmmigreerde werknemers hebben kandidatenrecht en stemrecht. In de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg staat dat de representatieve werknemersorganisaties 'de evenredige vertegenwoordiging van de in de onderneming tewerkgestelde buitenlandse werknemers op de kandidatenlijsten (moeten) nastreven'.
- **Lid zijn van een vakbond:** nergens staat het lidmaatschap van een vakbond op de lijst van wettelijke voorwaarden. Wel moet de kandidaat lid zijn van een vakbond om zijn mandaat te kunnen uitoefenen. Volgens een vonnis van de Brusselse arbeidsrechtbank kan de kandidaat die zijn lidmaatschap opzegt na X+47, niet meer vervangen worden en niet geldig opgenomen worden op een andere lijst. (Arbrb. Brussel, 23 april 2004, A.R. 73.169/04). Veel belangrijker is de vaststelling dat vakbonden pas kandidaten zullen voordragen die het eens zijn met hun basiswaarden. Dit houdt in dat we enkel kandidaten zullen voordragen die bij het ABVV zijn aangesloten.
- **de arbeidsovereenkomst uitvoeren op Belgisch grondgebied:** De werknemer tewerkgesteld bij een Belgische onderneming die niet getransfereerd of gedetacheerd is, kan geldig kandidaat zijn, ook als hij voltijds in het buitenland werkt. Of hij al of niet onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid is irrelevant. Ook de mogelijke praktische problemen voor de uitvoering van het mandaat zijn irrelevant (Arbrb. Brussel, 21 april 2008, A.R. 5.353/08)
- **gebrekkige taalkennis** (Cass. 16 januari 1984, Soc Kron., 1984,386; Arbrb. Brussel, 27 april 2016, AR 16/889/A)

Broch., Hfst. 2, 4.6.

Wet OR, art. 21
§2,4°
Wet CPBW, art. 64,
4°

- **op de kiezerslijst staan:** Volgens de rechtbank voegt het vereiste van inschrijving op de kiezerslijst een verkiesbaarheidsvoorwaarde toe die niet door de wetgeving wordt gesteld. Het behoren tot een categorie wordt vastgesteld in functie van de kiezerslijst waarop de werknemer is ingeschreven en heeft enkel tot doel de situatie te regelen van werknemers die gedurende de verkiezingsprocedure van categorie veranderen. (Arbrb. Gent 15 april 2008, A.R. nr. 08/809/A, bevestigd in Cass. 5 januari 2009, S.08.0101.N/2)
- **geen schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van langdurige ziekte.** Gezondheidsproblemen volstaan niet om een kandidatuur als ongeldig te beschouwen. De vakbond dient de opportuniteit van de kandidaatstellingen te beoordelen en de kiezers zullen uitmaken of zij al dan niet wensen vertegenwoordigd te worden door een arbeidsongeschikte kandidaat (Arbrb. Brussel, 23 april 2004, A.R. 73.448/04)
- **opmerkingen van andere werknemers of de werkgever over de opportuniteit, representativiteit, bekwaamheid of prestaties van de kandidaat (Arbrb. Verviers, 8 juni 1995, Arbrb. Luik, 12 april 1983, A.R. 112.644)**
- **niet syndicaal actief zijn geweest** (Arbrb. Brussel, 2 maart 1991, A.R. 84.293/91; Arbrb. Namen, 27 april 2004, A.R. 121.242 en 121.357; Arbrb. Namen, 27 april 2004, A.R. 121.242 en 121.357; Arbrb. Brussel 30 april 2008, A.R. nr. 5.957/A)
- **Nooit verkozen zijn geweest:** Dat een persoon zich bij elke sociale verkiezingen kandidaat stelde maar nog nooit verkozen werd, is geen aanwijzing van rechtsmisbruik. Het feit dat hij nooit persoonlijk campagne zou hebben gevoerd maar zich steeds zou hebben aangesloten bij de gemeenschappelijke syndicale campagne betekent niet dat er geen sprake was van enige ambitie om verkozen te worden (Arbrb. Antwerpen, 22 april 2004, A.R. 365.899)
- **het feit dat de werkgever reeds is overgegaan tot ontslag**, kan niet ingeroepen worden tegen de kandidatuurstelling (Cass. 26 oktober 1992). De ontslagen kandidaat zal dan wel binnen de 30 kalenderdagen na zijn ontslag, een geldig verzoek tot re-integratie moeten richten aan zijn werkgever. Anders is hij definitief ontslagen en is de kandidatuur ongeldig. (Arbrb. Brussel, 27 april 2000, A.R. 18.925/2000)

Voor het thema *rechtsmisbruik van kandidatuur*: zie punt 3.6

Dit alles betekent dus dat men slechts kandidaat zijn voor de categorie waartoe men behoort: een arbeider als arbeider, een bediende als bediende, een jongere voor de jongeren, enzovoort. Hierbij noteren we echter **twee bijzondere gevallen**:

- Iemand tussen de **18 en de 25** jaar kan opkomen als arbeider, bediende of kader... al naargelang zijn statuut in de onderneming.

Als er in het bedrijf echter ook een categorie jeugdige werknemers (25 personen van -25 jaar) bestaat, moet hij opkomen voor die categorie.

- Een kaderlid moet in de OR in een bedrijf met meer dan 15 kaders opkomen op de kaderlijst. Voor het CPBW echter zal hij of zij een plaats moeten veroveren op de bediendelijst.

Men kan nooit **tweemaal kandidaat zijn voor hetzelfde orgaan** (bijvoorbeeld als arbeider én als jongere voor het CPBW). Men mag wel kandidaat zijn voor de OR én voor het CPBW. Syndicaal moet dergelijke cumul natuurlijk goed overwogen worden.

Een **beschermde werknemer** (die dus al op de lijst gestaan heeft maar nu afgedankt is en wiens afdankingprocedure nog niet afgehandeld is), kan terug kandidaat zijn voor deze verkiezingen. Zijn eventuele herkiezing kan een drukkingsmiddel vormen om zijn (of haar) heropname te bekomen.

Wet OR, art. 19
Wet CPBW, art. 59
§ 3

Broch., Hfst. 2, 4.6.

De werkgever beschikt over **geen** enkele macht om te oordelen over de opportuniteit van een kandidatuur die aan de wettelijke voorwaarden voldoet. Hij mag op basis van zijn oordeel geen enkele correctie aan de kandidatenlijsten doorvoeren. Het rekruteren en voordragen van kandidaten behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de syndicale organisaties!

Kandidaten: op weg naar de paritaire vertegenwoordiging M/V!

Pariteit tussen mannen en vrouwen wordt op de werkvloer stilaan de regel. Het ABVV, dat nog steeds een belangrijke rol speelt in de strijd voor gelijkheid, draagt deze principes ook uit bij de sociale verkiezingen.

Daarom zal het ABVV bij de sociale verkiezingen 2024 andermaal streven naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten.

Hiertoe werd een intern protocol afgesloten, waarin wordt gevraagd bij het samenstellen van de lijsten volgend engagement aan te gaan:

- zich ervan te vergewissen dat de kandidatenlijsten zo goed als mogelijk de actieve populatie in de ondernemingen weerspiegelen, conform de congresresoluties van 30 mei tot 1 juni 2018, meer bepaald met betrekking tot de verdeling mannen en vrouwen.
- in alle overlegorganen (CPBW & OR) maximaal 2/3^e van de plaatsen voor te behouden voor personen van hetzelfde geslacht;
- in elk orgaan maximaal twee van de eerste 3 verkiesbare plaatsen voor te behouden voor personen van hetzelfde geslacht;
- indien minder dan 1/3^{de} van het personeel van de TBE in kwestie uit vrouwen of mannen bestaat:
 - a) een proportioneel deel van de plaatsen voor te behouden voor die minderheid in kwestie;
 - b) één van de eerste 3 verkiesbare plaatsen hoe dan ook voor te behouden voor die minderheid;

NIEUW! In de huidige versie van de wet betreffen de statistieken over **gendergelijkheid** worden enkel de kandidaten voorgedragen door de vakbonden, en de verkozenen. Ze hebben dus enkel betrekking op de werknemersafvaardiging. Nieuw in de wet is ook statistieken op te maken over de werkgeversafvaardiging en de verhoudingen tussen mannelijke en vrouwelijke personen binnen het leidinggevend kader.

3.3. Totaal aantal kandidaten

Het aantal mandaten per categorie werd bekendgemaakt samen met de aankondiging van de datum van de verkiezingen in het bericht X. Op de lijsten mogen zoveel kandidaten voorkomen als er mandaten beschikbaar zijn (effectieve mandaten + plaatsvervangende mandaten!).

In geen geval mogen de lijsten meer kandidaten bevatten dan er effectieve en plaatsvervangende zetels te begeven zijn. De vakorganisaties mogen wel onvolledige lijsten indienen.

Voorbeeld

De werknemersdelegatie heeft in de OR recht op 9 zetels: 1 voor de jongeren, 6 voor de arbeiders, 1 voor de bedienden en 1 voor de kaders. Het ABVV kan dus 12 kandidaten-arbeiders, 2 bedienden-, 2 kader- en 2 jongeren-kandidaten indienen.

In hetzelfde bedrijf zijn er in het CPBW 8 zetels te verdelen: 1 voor de jongeren, 5 voor de arbeiders en 2 voor de bedienden. Het ABVV kan dus 2 jongeren-, 10 arbeiders- en 4 bedienden-kandidaten indienen.

3.4. Kandidatenlijsten indienen: een procedure in 8 stappen!

3.4.1. 1^{ste} stap: indienen van de kandidatenlijsten bij de werkgever (X+35)

De dag X+35 is de uiterste datum voor het indienen van de kandidatenlijsten bij de werkgever (dus: van 19 maart tot en met 1 april 2024).

Wet SV, art. 33
Broch., Hfst. 2, 4.6.

Na de dag X resten dus slechts 35 dagen om de kandidatenlijsten in te dienen. Van dan af kan men best beginnen met het zoeken naar getuigen.

Hoe een lijst indienen?

De kandidatenlijsten worden naar keuze ingediend: ofwel op papier, ofwel op elektronische wijze via de webapplicatie die ter beschikking wordt gesteld door de FOD WASO.

Wet SV, art. 33 § 2
Broch., Hfst. 2, 4.6

Eens een vakbond een bepaalde indieningswijze kiest, dient de vakbond zich aan deze eerder gekozen wijze te houden (op papier of op elektronische wijze) voor latere wijzigingen aan de lijst of vervangingen van kandidaten. *Met andere woorden, elke indiening van kandidatenlijsten, elke wijziging van de lijst of vervanging van kandidaten binnen een zelfde technische bedrijfseenheid en voor een zelfde interprofessionele werknemersorganisatie of de representatieve organisatie van kaderleden, moet gebeuren overeenkomstig de oorspronkelijk gekozen wijze.*

Broch., Hfst. 2, 4.6.

De modelformulieren die **moeten** worden gebruikt voor de indiening, wijziging of vervanging, zijn beschikbaar op de website van de FOD WASO (sociale verkiezingen 2024) :

<https://werk.belgie.be/nl/themas/sociaal-overleg/sociale-verkiezingen-2024/modelformulieren>

▪ Indienen van elektronische lijsten

In het algemeen dient het ABVV alle kandidatenlijsten op elektronische wijze in (rechtstreekse inbrenging, Excel-upload of webservice) voor elk orgaan (OR of CPBW).

Enkel als alle beroepscentrales die bevoegd zijn voor een bepaald orgaan (ongeacht of ze kandidaten voordragen of niet) er schriftelijk mee instemmen dat de kandidatenlijsten op papier worden ingediend, kunnen de lijsten via die methode worden ingediend.

Het model dat als bijlage gaat bij de wet alsook het voorgeschreven Excel-formaat moeten absoluut gerespecteerd worden.

De kandidatenlijsten van de andere vakbonden zullen niet zichtbaar zijn op de webapplicatie.

Indien een technische panne van de webapplicatie niet toelaat de indiening, wijziging of vervanging binnen de uiterlijke termijn uit te voeren, dan zal de uiterlijke termijn met de duur van de panne worden verlengd. In dat geval zal de verlengingstermijn en de toepassingsmodaliteiten worden bekendgemaakt op de website van de FOD WASO.

Elke kandidatenlijst die werd opgeladen, wordt geacht te zijn opgeladen door het ABVV: de gemandateerde beroepscentrale dient geen mandaat toe te voegen aan de ingediende kandidatenlijst.

Wet SV, art. 33 §2
Broch., Hfst. 2, 4.6

De wet stelt overigens expliciet dat elke kandidatenlijst die op elektronische wijze wordt ingediend via de webapplicatie van de FOD WASO, wordt vermoed te zijn ingediend door de betrokken representatieve organisatie van werknemers of kaderleden.

Indien de lijsten worden neergelegd via elektronische weg, wordt de datum van neerlegging bepaald door de datum en het uur dat wordt aangegeven in de webapplicatie naast de opgeladen kandidatenlijst.

Eens de kandidatenlijsten zijn opgeladen, wordt de werkgever hiervan op de hoogte gebracht en ontvangt hij een bericht in zijn e-box of in zijn mailbox. Hij kan de opgeladen lijsten dan raadplegen op de webapplicatie.

Enkel het formaat Excel kan worden gebruikt voor het opladen van kandidatenlijsten (zie template op de website van de FOD WASO).

OPGELET! De huislijsten van kandidaat-kaderleden voor de verkiezing van de leden van de ondernemingsraad moeten steeds via papieren weg worden ingediend, zij kunnen niet worden opgeladen op de webapplicatie.

Mogelijkheid om kandidaten op de ingediende lijsten te vervangen of toe te voegen tot X-35

Eens de lijst is ingediend, is het steeds mogelijk om een nieuwe lijst in te dienen die de oorspronkelijke lijst vervangt. Let wel:

- Tot het verstrijken van de termijn (tot en met X+35), is het recht om de lijsten aan te passen onbeperkt. Met andere woorden, het ABVV kan meerdere lijsten na elkaar indienen (binnen de termijn, dus ten laatste op X+35), met name wanneer er nieuwe kandidaten op de lijst komen.
- **Opgelet!** Als er een nieuwe lijst wordt ingediend, 'vervalt' de vorige versie en wordt die vervangen door de nieuwe. Alle namen moeten dus ingeschreven worden! Het wordt immers telkens beschouwd als een volledig nieuwe lijst!
- Het is belangrijk om weten dat de **laatste** lijst die geldig door het ABVV werd ingediend **vóór dag X+35 om middernacht**, aangeplakt zal worden in de onderneming.
- Iedereen die toegang heeft aangevraagd aan het ABVV tot de website van de FOD, kan op de webapplicatie van de FOD verifiëren welke de laatste lijst is die werd ingediend door het ABVV voor een categorie in een bepaalde TBE.

De FOD licht die punten in zijn brochure toe:

De organisaties die lijsten hebben voorgedragen kunnen, indien zij dit nodig achten, tot het verstrijken van de termijn van X+35, de voorgedragen kandidatenlijsten wijzigen. Dit recht om de voorgedragen kandidatenlijsten te wijzigen is aan geen enkele beperking onderworpen. De werkgever moet de laatste voorgedragen kandidatenlijst aanplakken. Met andere woorden, zolang de termijn van dag X+35 niet verstreken is, kan een organisatie de oorspronkelijk ingediende lijst nog wijzigen. In dergelijk geval gaat het niet om een wijziging van de lijst, maar wel degelijk om de indiening van een nieuwe lijst. De lijst die als laatste wordt ingediend, is de geldige.

Broch., Hfst. 2, 4.6.

▪ Indienen van papieren lijsten

Een vakbond kan ervoor kiezen de kandidatenlijsten op te sturen met de post of te overhandigen aan de werkgever. De kandidatenlijsten die op papier worden ingediend, moeten conform het model zijn dat als bijlage gaat bij de wet.

Stuurt een vakbond de papieren lijsten op, dan is de verzendingsdatum (en niet de ontvangstdatum) bepalend om te beoordelen of de lijst tijdig werd ingediend. Om de lijst een vaste datum te verschaffen, is het sterk aangewezen de lijst per aangetekende brief op te sturen. De poststempel op het afgiftebewijs van aangetekende zending verschaft de vakbond het nodige bewijs.

Geeft de vakbond de papieren lijst af aan de werkgever, dan zal de datum van in ontvangst name door de werkgever bepalend zijn om te beoordelen of de lijst tijdig werd ingediend. Laat dus steeds een afgegeven lijst voor ontvangst ondertekenen door de werkgever en zorg dat hij gedateerd is.

Deze regels gelden eveneens bij de indiening van een gewijzigde lijst en bij vervanging van kandidaten.

De kandidaten kunnen op het moment van de indiening van de lijsten vragen om hun voornaam te laten volgen door hun **gebruikelijke voornaam/roepnaam** (mensen die binnen de onderneming bekend zijn onder een andere voornaam dan de voornaam op hun identiteitskaart). Het is dus niet meer nodig om op voorhand, ten laatste op dag X+47, aan hun werkgever te vragen om hun gebruikelijke voornaam toe te voegen.

NIEUW! Bij vermelding van het geslacht van de kandidaten op de kandidatenlijsten kan voortaan de naam ook gevolgd worden door de letter X (en dus niet enkel M of V), en dit naargelang de keuze die de kandidaat heeft aangegeven aan de vakorganisatie.

OPGELET: het is belangrijk dat de afgevaardigden en de kandidaten zelf controleren of de werkgever effectief de volledige kandidatenlijst heeft aangeplakt of elektronisch ter beschikking heeft gesteld. Enkel de kandidaten die op de definitieve kandidatenlijst voorkomen, genieten de bescherming tegen ontslag (Cass. 30 april 1975, Arr. Cass., 1975, 954).

Het is cruciaal dat de vakbond of de kandidaat zelf wiens kandidatuur niet werd aangeplakt, een klacht indient bij de werkgever ten laatste op X+47 (zie volgende stap). Dient de kandidaat of de vakbond niet tijdig een klacht in, dan zal de kandidaat niet op de definitieve kandidatenlijst staan en zal hij op een later ogenblik, met name bij een later ontslag, zich niet kunnen beroepen op de bescherming als kandidaat (Cass. 30 april 1975, Arr. Cass., 1975, 954).

3.4.2. 2^{de} stap: aanplakking door de werkgever (ten laatste op X+40)

Uiterlijk vijf dagen na het verstrijken van deze termijn, laat de werkgever of zijn afgevaardigde de lijsten met de namen van de kandidaten-arbeiders, -bedienden, -kaders en -jongeren, **aanplakken**. Dus uiterlijk tegen X+40 (van 24 maart tot en met 6 april 2024)!

Wet SV, art. 36
Broch., Hfst 2, 4.7.

Iedere organisatie die een lijst ingediend heeft, mag iemand meesturen om de lijsten op verschillende plaatsen in het bedrijf aan te plakken, **op dezelfde plaatsen waar ook het bericht X werd uitgehangen**.

De aanplakking kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Het bericht vermeldt nogmaals de datum van de verkiezingen en de uren van de stemming.

Dit bericht moet de volgende vermelding bevatten: "Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers de plicht aan de stemming deel te nemen."

De lijsten moeten worden gerangschikt overeenkomstig de bij loting bepaalde volgorde. De namen van de kandidaten moeten worden ingeschreven in de volgorde van hun voordracht, gevolgd door de letter m/v/x. Kandidaten mogen vragen om hun voornaam te laten volgen door hun gebruikelijke voornaam/roepnaam. Zij kunnen elke wijziging hieromtrent melden aan de werkgever uiterlijk tot X+47.

Wet SV, art. 40

Wet SV, art. 40
Broch., Hfst. 2, 4.8.

Gehuwde vrouwen (of weduwen) hebben bovendien de keuze om op de kandidatenlijsten te staan met hun **meisjesnaam** of met de naam van hun echtgenoot of overleden echtgenoot gevolgd door hun meisjesnaam.

Wet SV, art. 40

Zij kunnen elke **wijziging** dienaangaande aan de werkgever schriftelijk meedelen tot uiterlijk X+47.

3.4.3. 3^{de} stap: klacht bij de werkgever (ten laatste op X+47)

De wet voorziet in een welbepaalde procedure bij betwisting van kandidaturen. Deze bestaat uit **twee stappen**:

- voorafgaande betwisting bij de werkgever,
- daarna (eventueel) beroep bij de arbeidsrechtbank.

Indien geen beroep wordt aangetekend, kan de werkgever zelf **alleen** maar beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank als de kandidaturen of de kandidatenlijsten **niet conform** zijn aan de bepalingen van de wet op de OR en de Welzijnswet (tot X+52).

Wet SV, art. 37
Broch., Hfst. 2, 4.9.

Alle kiezers alsmede hun vertegenwoordigende organisaties (alook de representatieve organisatie van kaderleden) kunnen bij de werkgever **'elke' klacht** indienen in verband met de voordracht van de kandidaten, binnen de 7 dagen die volgen op de aanplakking van de lijst, ten laatste tot X+47 (31 maart tot en met 13 april 2024).

Werknemers die hun kandidatuur willen intrekken, moeten dit doen ten laatste op X+47. Hetzelfde geldt voor werknemers die een of meerdere kandidaturen willen intrekken wanneer ze op meerdere lijsten voorkomen. **Ze moeten dit melden aan de werkgever.**

Wet SV, art. 37

3.4.4. 4^{de} stap: voorleggen van de klacht(en) aan de betrokken organisatie(s) (X+48)

Na het indienen van de klacht legt de werkgever ze voor aan de organisatie die de kandidaten heeft voorgedragen.

Wet SV, art.37
Broch., Hfst. 2, 4.8.

NIEUW! Zelfs indien de klacht werd overgemaakt voor dag "X+47", dient de werkgever deze klacht ten laatste voor te leggen aan de vakbonden op dag "X+48" (niet binnen de dag zoals vroeger). En zelfs indien hij dit vroeger doet, **kunnen we als vakbond reageren tot (uiterlijk) dag "X+54", dus 6 dagen later.**

Bijvoorbeeld: indien de klacht reeds op dag "X+42" werd ingediend en de werkgever deze reeds op dag "X+43" heeft voorgelegd, moeten we als vakbonden niet reageren binnen de zes volgende dagen, zijnde uiterlijk op dag "X+49" maar hebben we tijd tot "X+54".

Deze voorlegging kan gebeuren naar de keuze van de werkgever:

- Op elektronische wijze via de Webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- of: per post.

OPGELET! Enkel indien de werkgever ervoor kiest de klacht of de intrekking **per post** aan de betrokken organisatie over te maken, dient hij deze, desgevallend, **eveneens** per post over te maken **aan zijn volmachthebber, voor zover deze een postadres heeft meegedeeld. Indien de werkgever de klacht overmaakt via elektronische wijze, gaat de wetgever uit van de idee dat de volmachthebber ook toegang heeft tot de webapplicatie van de FOD.**

Wet SV, art.37

3.4.5. 5^{de} stap: Eventuele wijziging van de kandidatenlijst (tot X+54)

De organisatie die de lijst heeft voorgedragen, beschikt over een termijn van **6 dagen** om de lijst met voorgedragen kandidaten te wijzigen als zij dat nodig acht, dus ten laatste tot X+54 (7 tot 20 april 2024).

In geval van wijziging van de lijst, dient deze wijziging aan de onderneming te worden overgemaakt op dezelfde wijze als deze gekozen voor de indiening van de betrokken lijst, dus naargelang het geval, hetzij via elektronische weg, hetzij via papieren weg.

Elke wijziging van een lijst dient te gebeuren door middel van één van de modelformulieren die beschikbaar zijn op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze documenten zijn beschikbaar op de site van de FOD WASO.

NIEUW! Voor de editie sociale verkiezingen 2024 werd beslist te werken met vereenvoudigde modelformulieren te werken. Er zullen voortaan 3 modelformulieren binnen de fase van voordracht van en wijzigingen aan de kandidatenlijsten bestaan. Het betreft in feite 3 keer hetzelfde model op X+35, X+54 en X+76, met mogelijkheid om verduidelijkingen bij wijzigingen, vervangingen ... te geven in de opmerkingstabel.

De FOD preciseert in haar brochure dat de wijzigingsdatum zal bepaald worden door de datum van verzending via de post of de datum vermeld in de webapplicatie.

De kandidaten die het voorwerp zijn van een klacht omdat ze niet voldoen aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden mogen niet vervangen worden wanneer ze geen deel uitmaakten van de onderneming op de 30ste dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

3.4.6. 6^{de} stap: aanplakking van de gewijzigde kandidatenlijsten (X+56)

Uiterlijk de tweede dag na bovenvermelde termijn van zes dagen (dus uiterlijk op X+56, van 9 tot 22 april 2024) laat de **werkgever** de kandidatenlijsten **aanplakken**, die eventueel werden gewijzigd door de betrokken representatieve werknemersorganisaties of door de kandidaten.

De aanplakking kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

3.4.7. 7^{de} stap: beroep via de Arbeidsrechtbank (tot X+61)

Binnen de **vijf dagen** die volgen op het verstrijken van de termijn vastgesteld voor de aanplakking van het bericht (uiterlijk op X+61: van 14 tot en met 27 april 2024) kan de syndicale organisatie of een kandidaat **beroep** tegen de al dan niet gewijzigde kandidatenlijsten aantekenen bij de Arbeidsrechtbank.

De werkgever kan vanaf deze fase ook in beroep gaan tegen de kandidatenlijst, als deze niet in **overeenstemming zou zijn met de wettelijke of reglementaire bepalingen** (bijvoorbeeld voorwaarden tot verkiesbaarheid, aantal kandidaten op 1 lijst, enz...).

Hij moet zich rechtstreeks tot de Arbeidsrechtbank wenden!

De termijn waarbinnen hij dat moet doen, hangt ervan af:

- Indien er tegen X+47 **geen klachten** werden ingediend binnen de onderneming, beschikt hij van dan af over 5 dagen (tot X+52).
- Indien er **wel een klacht** loopt heeft hij 5 dagen tijd vanaf X+56 (tot X+61).

Broch., Hfst. 2, 4.9.

Los van de vraag of het beroep werd ingediend door een kandidaat, een syndicale organisatie of de werkgever, moet de arbeidsrechtbank uitspraak doen binnen de 14 dagen na de ontvangst van het beroep (tegen X+75).

Kan een kandidaat, syndicale organisatie of werkgever buiten de voorziene beroepstermijnen een kandidatuur nog aanvechten?

De voorwaarden van verkiesbaarheid moeten vervuld zijn op de verkiezingsdag Y. De wet van 1991 kent een ontslagbescherming toe aan alle kandidaten die door de vakbonden tijdig worden voorgedragen en aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen.

Volgens het Hof van Cassatie kan de geldigheid van een kandidatuur waartegen niet tijdig een beroep werd ingesteld, niet meer worden betwist in een procedure met betrekking tot de ontslagbescherming. Dit betekent dat zelfs een kandidaat die niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet, niet meer kan worden betwist buiten de beroepstermijnen. Als een werkgever of een andere vakbond na de beroepstermijnen vaststelt dat een kandidaat niet aan verkiesbaarheidsvoorwaarden voldeed op dag Y, zal de kandidaat toch zijn bescherming als niet – verkozen of verkozen afgevaardigde genieten (Cass. 17 oktober 2011, AR S.10.0213.N).

3.4.8. 8^{ste} stap: Afsluiten van de kandidatenlijsten (X+77) en laatste aanplakking

Zodra de kandidatenlijsten definitief zijn (tussen 30 april en 13 mei 2024) mogen de lijsten in geen geval meer gewijzigd worden. De werkgever kan overgaan tot het opmaken van de stembiljetten.

De werkgever is verplicht de definitieve kandidatenlijst aan te plakken, zelfs zonder wijzigingen, na een klacht of beroep op **X+77**. Hij kan deze aanplakking vervangen door een elektronische terbeschikkingstelling van de lijst.

OPGELET! Als afwijking op de algemene regel kan deze laatste aanplakking plaatsvinden op de eerste dag van normale activiteit van de onderneming volgend op X+76, als X+76 op een zondag of een gebruikelijke dag van inactiviteit van de onderneming valt.

In principe is de regel dat de werkgever een aanplakking die op een inactiviteitsdag of een zondag valt, zou moeten vervroegen naar de dag voorafgaand aan die dag. Echter bij afwijking op dit principe kan de aanplakking van de definitieve kandidatenlijst ook plaatsvinden op de eerste gebruikelijke dag van activiteit van de onderneming, volgend op de ontvangst van die lijst, indien de vervanging niet werd voorgelegd op de zondag of een gebruikelijke inactiviteitsdag in de onderneming die samenvalt met de veertiende dag voorafgaand aan de dag van de verkiezingen. De vakbonden kunnen immers kandidaten vervangen in een beperkt aantal gevallen (art. 38 van de wet sociale verkiezingen) tot uiterlijk op X+76. Het is dus mogelijk dat de werkgever de kennisgeving van een vervanging van een kandidatenlijst van een vakbond ontvangt op een

zaterdag, die een gebruikelijke inactiviteitsdag is in de onderneming. In dat geval zal het voor hem onmogelijk zijn indien X+76 voor zijn onderneming op een zondag volgend op de zaterdag valt om deze lijst aan te plakken op een vrijdag, met andere woorden de dag voorafgaand aan de inactiviteitsdag of een zondag. Bij afwijking op het algemene principe kan de werkgever de definitieve kandidatenlijsten aanplakken op maandag, de gebruikelijke activiteitsdag volgend op de ontvangst van deze lijsten.

OPGELET! De FOD geeft een nuttige precisering in zijn brochure:

Deze afwijking heeft echter geen impact op de verkiezingskalender en betreft enkel de aanplakkingsmodaliteiten. In ieder geval worden de kandidatenlijsten als definitief beschouwd.

De 13^e dag voorafgaand aan de verkiezingsdag blijft geldig.

3.5. Vervangen van kandidaten (X+76)

Tot de 14^{de} dag voor de verkiezingen (Y-14) kunnen de representatieve werknemersorganisaties een kandidaat die voorkomt op de aangeplakte lijsten vervangen als een kandidaat:

Wet SV, art. 38
Broch., Hfst. 2,
4.10.

- 1° overlijdt,
- 2° ontslag neemt in de onderneming,
- 3° ontslag neemt uit de vakbondsorganisatie die hem heeft voorgedragen,
- 4° van categorie verandert, hetgeen ook het geval is wanneer de kandidaat op dag X tot een andere categorie behoort dan op dag Y
- 5° Bovendien kunnen ze sinds de verkiezingen van 2016 een kandidaat vervangen die van de kandidatenlijsten werd geschrapt ingevolge de intrekking van zijn kandidatuur binnen de voorgeschreven termijn overeenkomstig artikel 37, vierde lid. Kortom, de kandidaat moet de intrekking van zijn kandidatuur ten laatste op X+47 melden. Opgelet! 'Intrekking van zijn kandidatuur' staat in het enkelvoud. Dit wil zeggen dat het mogelijk is om zijn kandidatuur voor het CPBW in te trekken en tegelijkertijd zijn kandidatuur voor de OR wel te behouden.

De mededeling van de vervanging van een kandidaat aan de werkgever moet gebeuren door middel van het modelformulier beschikbaar op de site van de FOD WASO : <https://werk.belgie.be/nl/themas/sociaal-overleg/sociale-verkiezingen-2024/modelformulieren>

Dit document moet aan de onderneming worden overgemaakt op dezelfde wijze als deze gekozen voor de indiening van de betrokken kandidatenlijst, dus naargelang het geval, hetzij via elektronische weg, hetzij via papieren weg.

De nieuwe kandidaat kan, volgens de keuze van de organisatie die de kandidatuur voordraagt:

- ofwel op **dezelfde plaats** komen van de kandidaat die hij vervangt
- ofwel als **laatste** kandidaat aan het einde van de lijst.

De werkgever plakt de wijzigingen direct uit.

Wat zijn de gevolgen van de intrekking van de kandidatuur?

Het gebeurt dat kandidaten onder druk of vrijwillig hun kandidatuur intrekken. Volgens artikel 38 van de wet S.V. kan deze kandidatuur vervangen worden tot de veertiende dag voor de verkiezingen (X+76 of Y-14). Het Hof van Cassatie heeft geoordeeld dat een intrekking van de kandidatuur niet in strijd is met het openbare orde karakter van de wet van 1991 (Cass. 15 mei 2000, Soc. Kron., 2000, 444). Het is wel enkel toegelaten in twee wettelijke gevallen, namelijk tijdens de sociale verkiezingen (tussen X+35 en X+47) en bij de verzoening voor de arbeidsrechtbank in de ontslagprocedure wegens dringende reden). Een werknemer die zijn kandidatuur intrekt, kan geen aanspraak maken op de bijzondere ontslagbescherming van de wet van 1991 (Arbh Brussel, 21 maart 1979).

Indien de kandidaat onder druk werd gezet om zijn kandidatuur in te trekken, beschikt de vakbond die de kandidatuur heeft ingediend over de mogelijkheid dezelfde kandidaat opnieuw voor te dragen op uiterlijk X+76. De term 'nieuwe kandidaat' in artikel 38 betekent niet dat het om een andere kandidaat moet gaan dan diegene die zijn kandidatuur heeft ingetrokken. Het mag dus

opnieuw die kandidaat zijn die zijn kandidatuur heeft ingetrokken. Uiteraard gebeurt deze voordracht best met de toestemming van de kandidaat zelf.

Het ABVV heeft in het verleden behoorlijk wat klachten gekregen over kandidaten die onder druk werden gezet om hun kandidatuur in te trekken. Deze praktijk is ontoelaatbaar. We zullen blijven ijveren voor een verstrenging en verduidelijking van het **sociaal strafwetboek die deze praktijk strafbaar stelt**. De huidige artikelen 190 en 191 van het sociaal strafwetboek zijn volgens ons ontoereikend. Het mag duidelijk zijn dat het uitoefenen van ongeoorloofde druk op een mogelijke of effectieve kandidaat een vorm van discriminatie uitmaakt op grond van zijn syndicale overtuiging (art. 3 en 4 antidiscriminatiewet van 10 mei 2007; Gwh, 2 april 2009, nr. 64/2009)

3.6. Willekeurige of abusieve kandidatuur

3.6.1. Inleiding

De wetgever somt op beperkende wijze de verkiesbaarheidsvoorwaarden op. Het is niet aan de werkgever om de keuze van de kandidaat door de vakbond te beoordelen (Arbrb. Brussel, 22 april 2004, AR 73.329/04). Het vakbondsrecht kandidaten voor te dragen wordt niet alleen voorzien in art. 33 §1 wet SV, de OR-wet en de welzijnswet maar ook in meerdere internationale bronnen (art. 3 en 10 IAO- verdrag nr. 87, artikel 11 EVRM). De vrijheid van vakvereniging omvat het recht voor iedere vakvereniging om de eigen organisatie, vertegenwoordiging, beheer en werking te regelen. Indien de kandidaat aan de wettelijke verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet, kan de werkgever de geldigheid van de kandidatuur enkel aanvechten door rechtsmisbruik aan te tonen. Het onderzoek van het rechtsmisbruik zal zich steeds focussen rond de vraag: zal de kandidaat in de mogelijkheid zijn het mandaat uit te oefenen in het overlegorgaan?

3.6.2. Wat is rechtsmisbruik?

Niemand mag misbruik maken van zijn recht. Wie zijn recht uitoefent op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en redelijk persoon in dezelfde omstandigheden geplaatst, maakt misbruik van zijn recht. De sanctie voor een dergelijk misbruik bestaat in de matiging van het recht tot zijn normale rechtsuitoefening, onverminderd het herstel van de schade die het misbruik heeft berokkend. Burgerrechtelijke principes van uitvoering te goeder trouw en verbod op rechtsmisbruik vloeien rechtstreeks voort uit de bepalingen van het (nieuwe) Burgerlijk wetboek (art. 1. 9, 1.10, 5.71-5.73).

Je zal hierover niets vinden in de OR-wet, Welzijnswet of Wet sociale verkiezingen. Als een vakbond op kennelijk onredelijke manier het recht uitoefent een werknemer als kandidaat voor te dragen bij de sociale verkiezingen, is er sprake van een willekeurige of abusieve kandidatuur.

Hoewel dit zeer zelden voorkomt, kan ook een vakbond een beroep instellen tegen de kandidatuur van een andere vakbond als zij van oordeel is dat deze kandidatuur willekeurig is.

Rechters zijn doorgaans terughoudend om een kandidatuur nietig te verklaren omwille van rechtsmisbruik (Cass. 5 maart 1984). Bij zijn beoordeling kan de rechter immers de kandidatuur slechts zeer marginaal toetsen, (zie Arbrb. Brussel 3 mei 2000, Arbrb. Bergen, 25 april 2012, AR 12/1060/A, Arbrb. Luik, 4 mei 2016, AR 16/2051/A)).

3.6.3. Voordracht van de kandidatuur

De beschermingsperiode van een kandidaat gaat in op dag X-30 terwijl de kandidaturen uiterlijk tegen dag X+35 worden ingediend. Dit wordt de occulte of verborgen beschermingsperiode genoemd. Tijdens deze retroactieve bescherming van 65 dagen kan het gebeuren dat een werkgever een werknemer ontslaat die nadien kandidaat blijkt te zijn en dus beschermd is.

De werkgever die de kandidatuur willekeurig vindt, zal het bewijs moeten leveren. Het doel van een kandidatuur bestaat erin de werknemers te vertegenwoordigen op bedrijfsniveau. In feite moet de werkgever aantonen dat de werknemer zich om een andere reden dan de vertegenwoordiging van de werknemers kandidaat heeft gesteld. Deze andere reden zou de bijzondere bescherming tegen ontslag kunnen zijn.

Bij een kandidatuurstelling na ontslag moet de werkgever bewijzen dat de werknemer geen kandidaat zou zijn geweest als hij niet ontslagen was. Het volstaat niet dat de kandidatuur volgt op een geldig ontslag of dat de werknemer in elk geval zou ontslagen zijn, ook al had hij zich geen kandidaat gesteld (zie Arbrb. Brussel 3 juni 1991 en Arbrb. Brussel 21 april 1995). De werkgever mag het bewijs leveren met objectieve, ernstige en samenhangende vermoedens. Beweringen van zijn kant volstaan uiteraard niet.

3.6.4. Gevallen

Werden reeds verworpen als bewijs van rechtsmisbruik en zijn bijgevolg geldige kandidaturen :

- het feit dat de kandidaat **nooit actief was bij de vakbond**, nooit sprak van de vakbond, van sociale verkiezingen of van kandidaatstelling (zie Arbrb. Brussel 2 mei 1991 en Arbrb. Brussel 21 april 1995). Arbrb. Brussel, 30 april 2008, Arbrb. Luik, 12 maart 2004, Arbrb. Antwerpen, 26 april 2004). Twijfel speelt in het voordeel van de kandidaat (Arbrb. Brussel, 23 mei 1991).
- **Bij langdurige ziekte is de rechtspraak verdeeld. De langdurig arbeidsongeschiktheid op zich op het ogenblik van de kandidatuur maakt geen rechtsmisbruik uit** (zie Arbrb. Bergen 19 april 2000 en Arbrb. Brussel 3 mei 2000). Gezondheidsproblemen zijn geen bewijs van rechtsmisbruik.

Het moet vaststaan dat de arbeidsongeschiktheid definitief is alvorens de rechter kan besluiten tot een willekeurige kandidatuur (Arbrb. Henegouwen (afd. Charleroi), 6 mei 2016, AR 16/1446/A). Een kans op werkhervatting of een positieve evolutie van de gezondheidstoestand volstaan om de kandidatuur als geldig te beschouwen (Arbrb. Brussel (Fr.), 25 april 2016, AR 16/3666/A; Arbrb. Brussel, 2 mei 2016, AR 16/4118/A)); Wanneer de langdurig zieke werknemer niet bereid is zijn werkpost opnieuw in te nemen zonder de minste motivatie, is er wel sprake van rechtsmisbruik (Arbrb. Tongeren, 26 april 2004, AR 595/04). Kan de werkgever met harde bewijzen aantonen dat de kandidaat geen enkele interesse toonde in de collega's tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, dan bestaat de kans dat de kandidatuur alsnog als willekeurig wordt beschouwd (Arbrb. Brussel (NI), 2 mei 2016, AR 16/971/A; Arbrb. Gent (Oudenaarde) 15 april 2016, AR 16/179/A). De oorzaak van de arbeidsongeschiktheid (ziekte, arbeidsongeval, beroepsziekte) is van geen belang: het slachtoffer van een arbeidsongeval of beroepsziekte wordt niet anders behandeld dan de zieke kandidaat. Om het enthousiasme van werkgevers te temperen, kan er voor gekozen worden in een dergelijke proces een tegeneis te formuleren door, naast een discriminatie op grond van syndicale overtuiging, een discriminatie op basis van de huidige gezondheidstoestand en/of handicap in te roepen.

Mag een arbeidsongeschikte werknemer zijn mandaat nog uitoefenen?

Het is voor het ABVV en de FOD WASO duidelijk dat een arbeidsongeschikte werknemer weldegelijk zijn mandaat kan uitoefenen. De wet schrijft voor dat een effectief lid wordt vervangen indien hij verhinderd is. (artikel 21 §3 OR-wet; artikel 62 welzijnswet). **Volgens een arrest van het arbeidshof in Bergen van 16 april 1985 (A.R. nr. 7255)**, “kan de arbeidsongeschikte werknemer met beschermd statuut niet verweten worden dat hij een syndicale vergadering bijwoont terwijl het hem toegelaten is het huis te verlaten om zich naar een medisch onderzoek te begeven en hij daar effectief diezelfde middag gevolg aan heeft gegeven”. In een meer recent vonnis herhaalde de rechtbank dat een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst de uitoefening van het mandaat niet in de weg staat (Arbrb. Waals Brabant, afd. Nijvel, 26 april 2016, AR 16/710/A). Een ander geluid horen we in een **arrest van 26 juni 2017 (A.R. nr. 2015/AB/711) waarin het Arbeidshof van Brussel (Fr.) stelt dat een werknemersvertegenwoordiger die in ziekteverlof is zich niet zomaar op het werk kan aanbieden om er zijn syndicaal mandaat uit te oefenen. Deze interpretatie van het Brussels arbeidshof gaat lijnrecht in tegen de interpretatie van de FOD Werk die steeds heeft staande gehouden dat een arbeidsongeschikte werknemer zelf kan beslissen of hij de vergadering kan bijwonen voor zover hij de toelating heeft het huis te verlaten. Het**

ABVV beschouwt de uitspraak van de Brusselse rechter als een buitenbeentje: het Brussels arbeidshof heeft trouwens de artikelen 21 OR-wet en 62 welzijnswet niet geïnterpreteerd maar wel de wet van 1991 gebruikt om tot zijn beslissing te komen. Er bestaan bovendien voor de werkgeversdelegatie geen regels: het ondernemingshoofd kan zelf bepalen wie mag deelnemen aan de vergaderingen en wie niet.

- De kandidatuur van een werknemer die **ontslagen** is **tijdens de occulte beschermingsperiode**, is geldig voor zover de kandidaat voldoet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden op het moment van het ontslag (Cass. 30 maart 1992, RW 1992 – 1993, 435; Arbrb. Brussel, 30 april 2008, AR 5955/08).
- **Bijzonder geval:** De kandidatuur van een werknemer die omwille van een **dringende reden** werd **ontslagen tijdens de occulte beschermingsperiode** is niet noodzakelijk willekeurig (zie arbrb. Antwerpen 29 april 2008, Arbrb. Gent 20 april 2000). Vakbonden mogen een werknemer die werd ontslagen om dringende reden tijdens de occulte beschermingsperiode voordragen als kandidaat. Bij ontslag om dringende reden tijdens de occulte periode, zal de kandidatuur van de werknemer voor gevolg hebben dat de werkgever de ontslagen kandidaat opnieuw moet tewerkstellen nadat de werknemer zijn re-integratie heeft aangevraagd. Doet de werkgever dat niet, dan zal hij de bijzondere beschermingsvergoeding moeten betalen. Een werkgever die met een kandidatuurstelling na een ontslag om dringende reden wordt geconfronteerd, heeft het recht om binnen de drie werkdagen na de kandidatuurstelling de procedure tot erkenning van de dringende reden op te starten. Als de rechtbank de dringende reden later erkent, blijft de ingeroepen dringende reden overeind (Cass. 30 maart 1992, RW 1992 – 1993, 435). Deze uitzondering is enkel voorzien voor een ontslag om dringende reden: bij een klassiek ontslag (met opzegtermijn of opzegvergoeding) geldt deze speciale regel niet en zal de werkgever moeten overgaan tot re-integratie als de werknemer hierom verzoekt. Doet hij dat niet, dan betaalt hij de bijzondere beschermingsvergoeding. Als de werknemer de re-integratie weigert maar wel een beschermingsvergoeding vordert, begaat hij rechtsmisbruik (Arbrb. Gent, 21 april 2004, AR 164.730/04)
- **Bedreiging met ontslag** (Arbrb. Antwerpen 20 april 2008, Arbrb. Namen 27 april 2004). Het feit dat de functie bedreigd is, zelfs al heeft een kwart van het personeel getuigd dat het om een abusieve kandidatuur ging, is niet voldoende. (Arbrb. Luik 4 mei 2016, AR 16/2051/A). Een kandidatuur van een werknemer wiens ontslag werd aangekondigd zonder effectief betekent te zijn, is geen rechtsmisbruik.
- **Een ontslag duurder maken buiten een herstructurering**, wordt doorgaans niet als een abusieve kandidatuur beschouwd. Een kandidaat in burn-out die voor de occulte periode een loonsopslag eist of anders niet meer komt opdagen is niet willekeurig. De loonsopslag kadert in zijn idee dat de werkgever diende op te draaien voor de geleden schade ten gevolge van de burn-out (Arbrb. Brussel, 30 mei 2016).
- het feit dat de kandidaat in het verleden reeds één of meerdere **voorafgaande verwittigingen, berispingen** had ontvangen **of een negatieve evaluatie** had gekregen (Arbrb. Waals Brabant, afd. Waver, 20 april 2016, AR 16/686/A; Arbrb. Brussel (Fr.), 21 april 2016, AR 16/3672/A)
- het feit dat de **twee enige werknemers van dezelfde dienst zich allebei kandidaat stellen** en dit gevolgen zou kunnen hebben voor de werkorganisatie (zie Arbrb. Brussel 16 april 2004).
- Een kandidatuur om eens goed **tegen de schenen van de werkgever te schoppen**, is niet noodzakelijk willekeurig. (arbrb. Gent, afd. Kortrijk, 26 april 2016, AR 16/429/A)

Werd wel als rechtsmisbruik beschouwd en zijn bijgevolg ongeldige kandidaturen:

- Het opeisen van een beschermingsvergoeding nadat de werknemer zijn kandidatuur heeft ingetrokken ingevolge een door de werkgever toegekende promotie, doch op de kandidatenlijst is blijven staan.
- Kandidatuur van een werknemer die zich in de **materiële onmogelijkheid** bevindt om zijn **mandaat uit te oefenen** (Cass. 24 september 2001; Arbrb. Brussel, 26 april 2004;

Arbrb. Doornik, 3 mei 2016). Het feit dat het reeds vooraf vaststaat dat de kandidaat niet zal kunnen deelnemen aan de vergaderingen van het CPBW of OR, maakt de kandidatuur willekeurig (zie uitleg hierboven over langdurige zieken).

- Kandidatuur om het ontslag **duurder te maken tijdens een herstructurering** kan rechtsmisbruik uitmaken. Indien een nakende sluiting of collectief ontslag zich aankondigt, zijn rechters geneigd te oordelen dat de kandidatuur uitsluitend dient om de bijzondere ontslagbescherming van de wet van 1991 te genieten en op die manier de onderhandelingspositie te versterken (Arbrb Brussel (Fr), 27 april 2016, AR 3897/AR; Arbrb. Brussel (NI), 3 mei 2016, AR 16/936/A, Arbrb. Brussel, 20 april 2016, AR 16/3662/A). Het komt er op aan aan te tonen dat op het moment van de kandidatuurstelling we niet wisten dat een dergelijke herstructurering zich zou voordoen.

3.7. Voortijdige beëindiging van verkiezingen op dag X + 79 : gevallen waarin niet wordt gestemd

Sociale verkiezingen kunnen vroegtijdig stopgezet worden maar alleen in bepaalde gevallen.

Er kunnen zich drie situaties voordoen waarin de verkiezingsprocedure voortijdig geheel of gedeeltelijk moet worden stopgezet.

- er is geen enkele kandidatuur (volledige stopzetting);
- er is geen kandidatenlijst ingediend voor 1 of meer categorieën (gedeeltelijke stopzetting);
- er is één enkele kandidatenlijst door één enkele organisatie < of = aantal mandaten (gedeeltelijke stopzetting).

Scenario 1: er is geen enkele kandidatuur (volledige stopzetting)

Indien **geen enkele kandidatenlijst** werd ingediend voor **geen enkele werknemerscategorie** wordt de procedure volledig stopgezet op X+35. De beslissing tot volledige stopzetting van de kiesprocedure wordt door de werkgever genomen.

Wet SV, art. 78
Broch., Hfst. 2,4.14

Het is eveneens mogelijk om de kiesprocedure volledig stop te zetten als:

- alle kandidaten hun kandidatuur intrekken. In dat geval, kan de stopzetting pas worden vastgesteld na de termijnen voor eventuele vervangingen van kandidaten;
- de rechtbank alle kandidaturen nietig verklaart.

In deze gevallen moet **geen stembureau worden opgericht**. De werkgever neemt zelf de beslissing om de procedure stop te zetten na verloop van de termijn voorzien voor het indienen van kandidaturen (X+35), of in voorkomend geval, als bij vonnis alle kandidaturen nietig zijn verklaard (ten laatste op X+75).

Scenario 2: er is geen kandidatenlijst ingediend voor 1 of meer categorieën (gedeeltelijke stopzetting)

De kiesprocedure wordt in dit geval stopgezet op X+79, met andere woorden aan de vooravond van het versturen of het overhandigen van de oproepingsbrieven.

In dat geval wordt enkel een stembureau opgericht voor de categorieën waarvoor wel lijsten werden ingediend. Het bureau met het grootst aantal kiezers stelt het PV op van stopzetting voor de andere categorie.

Scenario 3: één enkele kandidatenlijst door één enkele organisatie < of = aantal mandaten (gedeeltelijke stopzetting).

De kiesprocedure wordt in dit geval stopgezet op X+79. Net als hierboven dus met andere woorden aan de vooravond van het versturen of het overhandigen van de oproepingsbrieven.

Het stembureau komt samen aan de vooravond van het overhandigen of versturen van de oproepingsbrieven.

In alle scenario's moet de beslissing tot stopzetting van de procedure en, in voorkomend geval, de samenstelling van de OR of van het CPBW, door aanplakking aan de werknemers ter kennis worden gebracht ten laatste twee dagen na de datum die was voorzien voor de verkiezingen (Y+2). Als verkiezingen echter hebben plaatsgevonden voor andere werknemerscategorieën van dezelfde onderneming, moet de aanplakking van de van rechtswege verkozenen plaatsvinden na deze stemming om het resultaat van de verkiezingen niet te beïnvloeden (art. 78, voorlaatste lid).

NIEUW! Gelet op het feit dat het om belangrijke berichten gaat, voorziet de wet voortaan een termijn gedurende dewelke deze berichten in verband met de stopzetting van de procedure moeten aangeplakt blijven. Deze berichten vormen als het ware de tegenhanger van het bericht dat de uitslag van de stemming en de samenstelling van de raad en het comité aankondigt.

Voor de volledige stopzetting van de kiesprocedure, blijft het bericht met betrekking tot de stopzetting van de procedure aangeplakt tot de vierentachtigste dag die volgt op de dag waarop het bericht met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de raad of het comité had moeten aangeplakt worden.

In geval van gedeeltelijke stopzetting van de kiesprocedure, blijven het bericht met betrekking tot de stopzetting van de procedure, alsook het bericht dat de namen van de van rechtswege verkozen werknemers vermeldt, aangeplakt tot de vierentachtigste dag na de aanplakking ervan.

De volledige stopzetting van de procedure moet opgenomen worden in een bericht overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de FOD WASO. Dit bericht moet aangeplakt worden in de onderneming en moet gecommuniceerd worden aan de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, ofwel per post ofwel via een upload op het tabblad 'documenten' van de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Een afschrift van dit bericht moet, bij een aangetekend schrijven, ook naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties verzonden worden. De werkgever moet echter niet overgaan tot deze verzending indien hij het afschrift heeft overgemaakt aan de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO door het uploaden van het afschrift op de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

De gedeeltelijke stopzetting moet eveneens worden vastgesteld in een proces-verbaal overeenkomstig het model voorzien door de wet. Dit proces-verbaal moet verzonden worden naar de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, ofwel per post ofwel via een upload op het tabblad 'documenten' van de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Een afschrift van dit proces-verbaal moet naar de werkgever verzonden worden, alsook, bij een aangetekend schrijven, naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties. Er moet echter niet overgaan worden tot deze verzending indien het afschrift overgemaakt werd aan de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO via het uploaden van het proces-verbaal op de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Stopzetting: schematisch overzicht

TOESTAND	STEMBUREAU?	VERKIEZINGEN?	STOPZETTING?
<ul style="list-style-type: none"> Geen enkele kandidatenlijst voor geen enkele categorie 	Neen	Neen , stopzetting X+35	VOLLEDIG
<ul style="list-style-type: none"> Arbeidsrechtbank heeft alle kandidaturen geannuleerd 	Neen	Neen , stopzetting X+75	
<ul style="list-style-type: none"> 1 lijst werd ingediend door 1 organisatie met aantal kandidaten kleiner of gelijk aan aantal te begeven mandaten 	Ja	Neen , stopzetting X+79	GEDEELTELIJK
Voor 1 of meer personeelscategorieën geen lijst maar 1 of meer lijsten voor minstens 1 personeelscategorie	Neen (categorie waarvoor geen lijst werd ingediend), bureau met grootst aantal kiezers sluit PV af voor deze categorie en vermeldt reden stopzetting andere categorie(en)	Neen , stopzetting vanaf X+54 tot X+79	

FASE 4: VOORBEREIDING VAN DE STEMMING

Van X+35 tot Y-10, na het indienen van de kandidatenlijsten, begint de technische voorbereiding van de stemming zelf: de samenstelling van de kiescolleges en stembureaus, de aanduiding van getuigen, de oproep tot de stemming...

4.1. Kiescolleges

Bij het opmaken van de kiezerslijsten is iedere kiezer ingedeeld bij een categorie: bij de arbeiders, bedienden, jongeren of kaderleden.

Bij het afsluiten van de kiezerslijsten (al naar het geval X+7, X+21 of na uitspraak van de Arbeidsrechtbank) kan het aantal kiescolleges bepaald worden. Eigenlijk is een kiescollege gewoon een verdeling van de kiezers voor de stemming. Vanaf dan kunnen ook de stembureaus samengesteld worden. In elk geval moeten de stembureaus samengesteld zijn tegen uiterlijk X+40.

Het aantal kiescolleges dat opgericht wordt hangt af van het aantal kiezers dat bij het **afsluiten van de kiezerslijsten** in elke categorie is opgenomen.

Wet SV, art. 41
en art. 42
Broch., Hfst. 2,
4.12.

Er worden **aparte** kiescolleges opgericht vanaf:

- 25 arbeiders,
- 25 bedienden,
- 25 jongeren (= - 25 jaar op dag Y),
- (voor de OR) 15 kaderleden.

Voor de berekening van het aantal werknemers per categorie, baseert men zich op de kiezerslijsten nadat ze werden afgesloten, m.a.w. de definitieve kiezerslijsten.

Bijgevolg moet men in een grote onderneming waar al deze categorieën vertegenwoordigd zijn 3 colleges oprichten voor het CPBW: 1 voor arbeiders, 1 voor bedienden en 1 voor jongeren. Voor de OR zijn het er 4, aangezien daar ook een apart 'kadercollege' voorzien is.

In ondernemingen waar 1 of verschillende van deze categorieën **minder kiezers** tellen gebeurt het volgende:

Wet SV, art. 41
en 42
Broch., Hfst. 2,
4.12.

- Minder dan 25 jongeren: dan is er geen apart jongerencollege. De jongeren stemmen mee als arbeider of bediende of kaders als er een apart kadercollege bestaat.
- Minder dan 15 kaderleden: geen apart kadercollege. De kaderleden stemmen ook in de OR mee als bediende.
- Minder dan 25 arbeiders of minder dan 25 bedienden: er wordt een 'gemeenschappelijk kiescollege' voor arbeiders en bedienden samengesteld. **Iedere kiezer** kan zowel voor een arbeider als voor een bediende stemmen!

OPGELET! Voor de OR stemmen de kaderleden apart, voor het CPBW niet. Dat leidt ertoe dat het kan dat bedienden en arbeiders voor de OR stemmen in gemeenschappelijk college, en voor het CPBW apart. Dit is het geval wanneer een onderneming meer dan 15 kaderleden telt, maar minder dan 25 bedienden, kaderleden niet meegerekend.

TABEL 3. Aantal kiescolleges

	Kiezers	Kiescollege?	CPBW ⁽¹⁾	OR ⁽²⁾
Jongeren	-25	Neen		
	+25	Ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeiders	-25	Gem. coll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	+25	Ja		
Bedienden	+25	Gem. coll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	+25	Ja		
Kaders	-15	Neen		
	+15	Ja (voor de OR)		<input type="checkbox"/>
Totaal			<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)

TABEL 4. Verdeling van het aantal te geven mandaten

	CPBW	OR
(1) 850 werknemers	3	4
▪ 35 jongeren	X	X
▪ 575 arbeiders	X	X
▪ 190 bedienden	X	X
▪ 50 kaders		X
(2) 850 werknemers	2	3
▪ 10 jongeren		
▪ 600 arbeiders	X	X
▪ 190 bedienden	X	X
▪ 50 kaders		X
(3) 140 werknemers	2	2
▪ 5 jongeren		
▪ 80 arbeiders	X	X
▪ 45 bedienden	X	X
▪ 10 kaderleden		
(4) 108 werknemers	1	1
▪ 5 jongeren		
▪ 80 arbeiders	X (gem. coll.)	X (gem. coll.)
▪ 20 bedienden		
▪ 3 kaders		
(5) 106 werknemers	2	2
▪ 80 arbeiders	X	
▪ 10 bedienden	X	X (gem. coll.)
▪ 16 kaders		X

4.2. Samenstelling van de stembureaus

4.2.1. Aantal

De OR of het CPBW of de werkgever (als er voor de eerste maal sociale verkiezingen georganiseerd worden) moet voor elk kiescollege **minstens** één stembureau samenstellen. Het stembureau is samengesteld uit de mensen die instaan voor het goede verloop van de stemverrichtingen, de verdeling van de mandaten en de verkozenen. Het bestaat uit een voorzitter, een secretaris en vier bijzitters.

Wet SV, art. 42
Broch., Hfst. 2,
4.13.

Als de omstandigheden het vereisen kan men ook **meerdere** stembureaus per college inrichten. Dan moet het CPBW en de OR of, bij ontstentenis, de werkgever, in elk geval in elk kiescollege één bureau als **hoofdbureau** aanduiden.

OPGELET! Onder bepaalde omstandigheden kan voor de verschillende categorieën van werknemers eenzelfde stembureau (zelfde lokaal, zelfde materiaal, zelfde personeel) worden opgericht. Er wordt nochtans aangeraden de verschillende categorieën van werknemers te laten stemmen op verschillende uren.

Broch., Hfst. 2, 5.1.

4.2.2. Voorzitter en plaatsvervanger (tegen X+40)

De **voorzitter en zijn plaatsvervanger** van elk bureau worden aangewezen **door de OR of het CPBW**.

Wet SV, art. 42
Broch., Hfst. 2,
4.13.

De plaatsvervangende voorzitter vervangt de voorzitter wanneer deze zijn functies niet kan uitoefenen.

Als er geen OR of CPBW bestaat wordt de voorzitter aangewezen door de werkgever in akkoord met de Vakbondsafvaardiging; als ook deze niet bestaat door de werkgever in akkoord met de betrokken werknemersorganisaties.

De voorzitter en de plaatsvervanger worden aangesteld onder de **personeelsleden** van de onderneming. Die persoon **kan echter zelf geen kandidaat zijn**.

De wet voorziet niet in de mogelijkheid om een beroep te doen op externen, bijvoorbeeld leden van een sociaal secretariaat, om bepaalde taken op zich te nemen in het stembureau, en nog minder om het voor te zitten. De keuze voor de leden van het kiesbureau wordt door de wet duidelijk beperkt tot de personeelsleden van de onderneming.

OPGELET! Het akkoord over de voorzitter(s) en de plaatsvervanger(s) moet in kannen en kruiken zijn op **de dag van de aanplakking van de kandidatenlijsten (X+40)**! Anders moet de werkgever de Inspectie van de Sociale Wetten verwittigen.

Het is dan de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD WASO die de **beslissing** neemt.

Deze kan:

- ofwel **zelf** het hoofdbureau voorzitten, en de voorzitter(s) van het (de) andere bureau(s) aanstellen onder het personeel van de onderneming,
- ofwel **alle voorzitters aanstellen** onder het personeel van de onderneming.

Blijkt het onmogelijk om onder de personeelsleden van de onderneming de voorzitter(s) aan te wijzen, dan kan de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD WASO het voorzitterschap aan een of meerdere **inspecteurs** toevertrouwen.

4.2.3 Secretaris, plaatsvervangende secretaris en bijzitters (tegen X+54)

Tegen de dag X+54 moeten alle leden van het stembureau aangeduid worden.

Wet SV, art. 42
Broch., Hfst. 2, 4.13

De voorzitter van elk stembureau wijst zijn secretaris en diens plaatsvervanger aan. De OR of het CPBW stelt eveneens vier bijzitters aan.

Als er geen OR of CPBW bestaat, wijst de voorzitter zelf de bijzitters aan. Als de OR of het CPBW het niet eens worden, wijst de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD WASO de bijzitters aan.

Evenals de voorzitter, mogen de secretaris en de bijzitters **niet voorkomen op de kandidatenlijst**. Zij moeten bovendien kiezers zijn van het kiescollege waarvoor hun stembureau is samengesteld.

Er kan van die regel worden afgeweken **met de instemming** van de werknemersafgevaardigden of van de representatieve werknemersorganisaties. Dit wil zeggen dat het dan mogelijk is dat een arbeider optreedt als secretaris of bijzitter in een stembureau van het kiescollege voor bedienden, en omgekeerd, dat een bediende optreedt als secretaris of bijzitter in een stembureau van het kiescollege voor arbeiders.

Zoals verder in deze brochure wordt besproken (5.3.2), kan het gebeuren dat er één of meer bijzitters niet aanwezig zijn op het uur, vastgesteld voor de aanvang of de hervatting van de stemming. In dat geval, wijst de voorzitter kiezers aan ter hunner vervanging.

Wet SV, art.52
Broch., Hfst. 2, 4.13

4.2.4. Aanplakking (X+60)

De OR of het CPBW (of de werkgever indien ze nog niet bestaan) laat de 60^{de} dag na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, **op dezelfde plaatsen als het bericht X** een bericht aanplakken met de samenstelling der stembureaus. Deze aanplakking kan worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover ALLE werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Wet SV, art. 43
Broch., Hfst. 2,
4.13.

Dit bericht geeft ook de indeling der kiezers per bureau op. Dit bericht blijft aangeplakt tot de 15^{de} dag na de aanplakking van de uitslag van de stemming.

Wet SV, art. 43
en art. 45

4.2.5. Aanstelling van getuigen (X+70)

Uiterlijk tegen X+70, kunnen de organisaties die kandidaten hebben voorgedragen **een getuige en een plaatsvervangende getuige per stembureau aanwijzen**.

Wet S.V., art. 44
Broch., Hfst. 2,
4.13.

De lijsten met getuigen kunnen voortaan op elektronische wijze aan de werkgever worden overgemaakt via de webapplicatie waarin precies daartoe is voorzien op de website van de FOD WASO. De FOD stelt trouwens een **NIET-VERPLICHT formulier** ter beschikking voor de elektronische indiening van de getuigenlijsten. Klik op volgende link:

<https://werk.belgie.be/nl/themas/sociaal-overleg/sociale-verkiezingen-2024/modelformulieren>

De getuigen zien toe op het verloop van alle kiesverrichtingen: van de stemopening tot de verdeling der mandaten en de aanwijzing van de verkozenen. **Zij hebben het recht om hun opmerkingen te doen opnemen in het proces-verbaal van de verkiezing** en hebben eveneens het recht de omslagen te **verzegelen** en hun opmerkingen in het proces-verbaal van de verkiezing te laten opnemen.

We kunnen onze toekomstige getuigen dus best vrij vlug na het indienen van de lijsten aanspreken. Dan rest er ook nog wat tijd om hen voor te bereiden op hun taak, en de brochure 'ABVV-getuigen, sociale verkiezingen 2024' toe te lichten op een speciale vergadering.

Goede getuigen vormen de beste waarborg tegen mogelijke manipulaties die onze kandidaten zouden kunnen benadelen. Zoals gezegd begint hun controleopdracht vanaf het versturen van de oproepingsbrieven en de stembrieven (bij stemming per brief), dit is 10 dagen voor de dag van de verkiezingen.

Ze waken erover dat de oproeping correct en tijdig gebeurt. Tijdens de verkiezingsdag letten zij op het regelmatig verloop van de kiesverrichtingen. Eventuele onregelmatigheden of betwistingen kunnen zij in het proces-verbaal laten opnemen.

Bovendien zijn de getuigen het best geplaatst om hun centrale over de verkiezingsuitslagen te informeren.

Opmerkingen

- Ook een kandidaat kan als getuige aangewezen worden.

Wet OR, art. 20
Wet CPBW, art. 60

- De prestaties van getuigen die de kiesverrichtingen bijwonen, worden beschouwd als effectieve arbeid. Ze worden door de werkgever betaald.

4.3. Akkoord over stemmen per brief (tegen X+56)

Per brief stemmen kan in **4 gevallen** toegestaan worden:

- Bij een aanzienlijke verspreiding van het personeel.
- In geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (wegens ziekte, arbeidsongeval, vakantie, staking...).
- Indien de werknemers niet zijn tewerkgesteld tijdens de openingsuren van de stembureaus.
- Bij nachtarbeid (= tussen 20.00u. en 06.00u.) van een zeer beperkt aantal werknemers (nachtwakers bijvoorbeeld), voor zover aan volgende voorwaarden is voldaan:
 - dit aantal mag (op de dag van de verkiezing) niet hoger liggen dan **5%** van het aantal op dezelfde datum tewerkgestelde werknemers,
 - en**
 - het aantal werknemers, tewerkgesteld op de dag van de verkiezing tussen 20.00u. en 06.00u., bedraagt niet meer dan vijftien.

Wat moet men dan doen?

1° Ten laatste op X+56 zorgen voor een akkoord

Uiterlijk 56 dagen na de aanplakking (of elektronische communicatie) van het bericht waarbij de verkiezingsdatum wordt aangekondigd, kan hierover een akkoord gesloten worden tussen de werkgever en alle organisaties die kandidaten hebben voorgedragen voor **de categorie(ën)** werknemers op wie de stemming per brief betrekking heeft.

Wet SV, art. 57

De werkgever moet vanaf de verkiezingen van 2016 geen kopie van dit akkoord meer versturen naar de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD WASO (de vroegere inspecteur-districtshoofd) .

Op zijn website, stelt de FOD WASO ter beschikking:

- een niet-verplicht sjabloon voor het formulier waarmee een dergelijk akkoord kan vastgelegd worden.
- Een uitlegmodel van het stemmen op afstand die naar de kiezer gestuurd kan worden (nieuw !)

De formulieren zijn beschikbaar op volgend adres: <https://werk.belgie.be/nl/themas/sociaal-overleg/sociale-verkiezingen-2024/modelformulieren>

2° Ten laatste op X+80 de stembiljetten overhandigen of versturen

De oproepingsbrief **wordt** samen met het of de gestempelde stembiljet(ten) **overhandigd** aan de kiezers die in de onderneming aanwezig zijn ten laatste tien dagen voor de datum van de verkiezingen. Deze overhandiging gebeurt tegen **ontvangstbewijs**.

Wet SV, art. 47

Voor de werknemers die niet aanwezig zijn in de onderneming op de dagen dat deze oproepingsbrieven en stembiljetten worden overhandigd, **stuurt** de voorzitter van het stembureau op de laatste dag van deze overhandiging de oproepingsbrief samen met het of de gestempelde stembiljet(ten).

Deze verzending gebeurt bij een dezelfde dag ter post aangetekende brief. In voorkomend geval kan de aangetekende verzending zowel de oproeping en de stembiljetten voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten, alsook de stembiljetten voor arbeiders en bedienden in geval van gemeenschappelijk kiescollege.

Men gaat dus concreet als volgt te werk:

- 1) Het (de) geplooid en afgestempelde stembiljet(ten) steekt men in een **eerste open omslag** die geen opschriften draagt. Wet SV, art. 57
Broch., Hfst. 2,
4.16.
- 2) Daarbij voegt men een **tweede open omslag**, die gefrankeerd is. De kiezer moet er het (de) stembiljet(ten) mee kunnen versturen. Dus:
 - is hij geadresseerd ‘aan de voorzitter van het stembureau voor de verkiezingen van de Ondernemingsraad (en)(of) van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk) van(naam van de onderneming),straat, te’;
 - vermeldt hij het stembureau (arbeiders, bedienden, jongeren, kaderleden);
 - draagt hij de naam en voornaam (**nieuw!**) van de kiezer gevolgd door de handtekening van deze én de vermelding ‘afzender’, en het verplicht karakter van het plaatsen van de handtekening van de kiezer;
- 3) Daarbij voegt men de oproepingsbrief. Broch., Hfst. 2,
4.16.
- 4) Dit alles steekt men in een **derde gesloten omslag** die men overhandigt of verstuurt aan de kiezer.

De **getuigen** mogen aanwezig zijn bij al deze verrichtingen. Het ABVV verwacht van zijn getuigen dat zij deze opdracht ook werkelijk vervullen.

De oproeping moet ten minste melding maken van de datum en de plaats van de verkiezingen, alsook van het stembureau waarbij de kiezer zich moet aanmelden. Wet SV art. 47
Broch., Hfst. 2,
4.14.

De kiezer steekt, na zijn stem te hebben uitgebracht, het stembiljet rechthoekig in vieren gevouwen zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd, terug in de omslag.

Hij sluit deze eerste omslag en steekt hem in de tweede omslag waarop het adres van de voorzitter van het stembureau voorkomt; hij sluit deze tweede omslag en **brengt er de vermeldingen op** aan die hierboven zijn bepaald.

De omslag met het stembiljet mag over de post of op onverschillig welke wijze worden verzonden. Deze moet **aankomen voor de sluiting van de stemming**.

4.4. Laatste nazicht van de kiezerslijsten (tot X+77)

Ten laatste de dertiende dag die de verkiezingen voorafgaat, worden de kiezerslijsten nog een laatste maal nagezien. Zo **controleert men of**:

- **alle vaste werknemers wel degelijk tot de onderneming behoren op het ogenblik waarop de beslissingen worden genomen**, om bijvoorbeeld betwistingen op de verkiezingsdag zelf te voorkomen;
- **de uitzendkrachten voldoen aan alle kiesvoorwaarden.**

Alleen de OR of het CPBW, en **zij alleen, zijn bevoegd** om te bepalen of een werknemer geen deel meer uitmaakt van het ondernemingspersoneel, en of een uitzendkracht al dan niet voldoet aan de kiesvoorwaarden.

Met andere woorden: er moet in het betrokken orgaan een **unaniem akkoord** zijn om de naam van een werknemer te **schrappen**.

Bij ontstentenis van OR of CPBW wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van **alle** leden van de VA.

Tegen deze beslissingen kan niet in beroep worden gegaan.

Na deze laatste controle kan de hoedanigheid van kiezer van gelijk wie op de kiezerslijsten staat, niet meer betwist worden. Eventuele schrappingen hebben geen gevolgen voor de samenstelling van de kiescolleges en bureaus.

4.5. Oproepingsbrief (tegen uiterlijk Y-10)

Ten laatste 10 dagen vóór de verkiezingsdatum Y moet iedere kiezer van de werkgever een oproepingsbrief krijgen. Deze brief bevat de vermelding "*Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen*".

Wet SV, art. 47
Broch., Hfst. 2,
4.16.

De oproeping moet verder ten minste melding maken van de datum en de plaats van de verkiezingen, alsook van het stembureau waarbij de kiezer zich moet aanmelden.

Wet SV, art. 47

Op zijn website, stelt de FOD een niet-verplicht sjabloon ter beschikking voor de oproepingsbrief.

De oproeping wordt in de onderneming aan de kiezer **overhandigd** ten laatste tien dagen voor de stemming. In de onderneming moet het **bericht** worden uitgehangen dat de oproepingsbrieven overhandigd werden, en dit op de **laatste dag van deze overhandiging**.

Het bericht blijft aangeplakt tot 15 dagen na het aanplakken van de verkiezingsresultaten.

Dit uithangen mag worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover ALLE werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Als de kiezer afwezig is, dan moet de werkgever hem de oproepingsbrief **aangetekend** versturen. Hij mag de kiezer ook oproepen door eender welk ander middel dan via een aangetekende brief voor zover de werkgever een bewijs kan leveren van verzending van deze oproepingsbrief en van ontvangst door de bestemming. Bij ontstentenis van een bewijs van ontvangst door de bestemming wordt de oproepingsbrief bij een ter post aangetekende brief verzonden ten laatste 8 dagen voor de dag van de verkiezingen.

Wet SV, art. 47

NIEUW! De wet biedt nu de mogelijkheid om een alternatief voor deze verzending per aangetekende brief te vinden. Voor 2024 zal het mogelijk zijn om de kiezers ook elektronisch (bijv. via e-mail) op te roepen. Hier is wel een aantal strikte voorwaarden aan verbonden.

Op dag X zal de ondernemingsraad (of bij afwezigheid: het CPBW, of de vakbondsafvaardiging) unaniem akkoord moeten gaan.

Bovendien kan de digitale oproeping enkel voor werknemers die beschikken over een professioneel e-mailadres van de werkgever en die toegang hebben tot een computer die hen door de werkgever ter beschikking wordt gesteld op hun gebruikelijke werkpost (voor telewerkers is dit de plaats waar zij werken).

De werkgever moet ook een bewijs van verzending en ontvangst kunnen leveren. Zo niet, geldt de papieren oproeping als regel.

Bij **stemming per brief** geldt de regeling die hierboven (punt 4.3) is uitgelegd.

4.6. Syndicale voorbereiding van de kiezers!

De kiescampagne dient natuurlijk in de eerste plaats om goede argumenten te leveren om voor het ABVV te stemmen, en onze standpunten over een aantal belangrijke zaken, onze activiteiten en resultaten in de onderneming toe te lichten.

De ervaring leert echter dat het vaak ook nuttig is om de kiezers wat uitleg te geven over de procedure.

- **Waarom moeten ze stemmen?**

De oproep vermeldt dat stemmen een 'plicht' is voor iedere kiezer.

Afwezige (of blanco-)stemmers tellen bovendien niet mee in de resultaten van de sociale verkiezingen. Wie zijn stem niet uitbrengt, verzwakt het resultaat van de vakbond of de kandidaat die het meest zijn steun verdient... Bepaalde groepen in de onderneming (bijvoorbeeld jongeren, vrouwen, migranten) hebben minder syndicale traditie. Bij hen kunnen we misschien nog veel potentiële ABVV-kiezers vinden.

- **Hoe geldig stemmen?**

Een ongeldige stem is een weggegooide stem. De mensen hebben soms graag dat we uitleggen hoe ze een lijststem of een voorkeurstem (voor één of meer kandidaten) kunnen uitbrengen.

- **Gemeenschappelijk college**

Het feit dat arbeiders en bedienden in dat geval voor elkaar kunnen stemmen leidt vaak tot verwarring, tot ongeldige of blanco stemmen. Zeker in dit geval moeten de regels goed uitgelegd worden.

FASE 5: DE STEMMING

Tussen 13 en 26 mei 2024, op de kiesdag Y, wordt gestemd in de verschillende stembureaus!

5.1. Ambtshalve verkozen

Wanneer de kandidaten ambtshalve verkozen worden, moet een stembureau voor de categorie van het betrokken personeel opgericht worden. **De kiesprocedure wordt dan stopgezet aan de vooravond van het versturen of overhandigen van de oproepingsbrieven, dus op X+79.**

Wet SV, art. 78
Broch., Hfst. 2,
4.14.

Het stembureau komt samen op X+79 en vermeldt in het proces-verbaal de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden.

Ten laatste twee dagen na het afsluiten van de kiesverrichtingen hangt de werkgever de beslissing tot stopzetting van de procedure en eventueel de samenstelling van de OR of het CPBW uit. Het stembureau komt bijeen en vermeldt in het proces-verbaal waarom er geen stemming plaatsvond.

Als verkiezingen echter hebben plaatsgevonden voor andere werknemerscategorieën van dezelfde onderneming, moet de aanplakking van de van rechtswege verkozenen plaatsvinden na deze stemming om het resultaat van de verkiezingen niet te beïnvloeden.

Wet SV, art. 78
voorlaatste lid

De voorzitter moet bij een ter post aangetekend schrijven, een kopie van de processen-verbaal opsturen naar de representatieve werknemersorganisaties. Deze verplichting vervalt echter indien het proces-verbaal overgemaakt wordt aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg door het te uploaden op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de FOD.

Wet SV, art. 68

Het resultaat van de stemming moet worden opgestuurd naar de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg met het oog op de opmaak van statistieken. Deze zending gebeurt op elektronische wijze, namelijk door ze te uploaden op de website van de FOD. Bij ontstentenis zullen de gegevens worden opgestuurd op een statistische fiche die ter beschikking wordt gesteld door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

Wet SV, art. 68

5.2. Uurregeling

De stemming vindt plaats op de dag en de uren die al sinds de dag X in de onderneming moeten uithangen, of die via een elektronisch document aan de werknemers werden kenbaar gemaakt indien hiervoor aan de voorwaarden was voldaan.

Wet SV, art. 53

Als de stemming over verschillende dagen verloopt, **verzegt** de voorzitter de stembussen op het einde van iedere kiesdag. De getuigen mogen op de zegel een **merkteken** aanbrengen.

5.3. Stembureaus

5.3.1. Aantal?

Het aantal stembureaus (en de verdeling van de kiezers over de bureaus) is al aangeplakt sinds X+60.

De oproepingsbrief van iedere kiezer stelt vast waar, in welk stembureau hij/zij moet gaan stemmen.

5.3.2. Volledig aanwezig?

Elk stembureau bestaat uit **minstens 6 personen**: een voorzitter, een secretaris en vier bijzitters. Hun namen werden uiterlijk op de dag X+60 aangeplakt.

Bovendien kan iedere vakbond kiesgetuigen aanduiden tot X+70 (datum waarop de namen aan de werkgever worden meegedeeld). In sommige bedrijven is het in de praktijk mogelijk dat hetzelfde stembureau met hetzelfde personeel werkt voor de diverse werknemerscategorieën die dan wel op andere uren gaan stemmen.

Wanneer de voorzitter verhinderd is, wordt hij vervangen door de **plaatsvervangende voorzitter**.

Op de kiesdag zelf **gaat** de voorzitter **na** of de bijzitters, secretaris en getuigen aanwezig zijn. Zijn één of meerdere bijzitters niet aanwezig op het uur dat vastgesteld is voor de aanvang of de hervatting van de kiesverrichtingen, dan wijst de voorzitter vervangers aan **onder de eerste kiezers** die komen stemmen, rekening houdend met de 'goede gang van zaken' in de onderneming.

Wet SV, art. 52

De plaatsvervangend secretaris vervangt de secretaris als die op de dag van de verkiezingen verhinderd is.

Wet SV, art. 42

5.3.3. Taakverdeling

De voorzitter moet de orde handhaven en zorgen dat de kiesverrichtingen regelmatig verlopen.

Wet SV, art. 53

Dit houdt onder meer in:

- controle van de stembiljetten,
- bijhouden van de stembussen, de stembiljetten en de documenten in verband met de kiesverrichtingen als de stemming meerdere dagen duurt,
- vernietigen en vervangen van een stembiljet,
- opstellen en **uploaden of versturen** van proces-verbaal en statistische fiche.

Het bureau spreekt best vóór de stemming af hoe ze de taken onderling zullen verdelen. Hierna volgt een **voorbeeld** van hoe die er zou kunnen uitzien:

- voorzitter: handhaaft de orde en zorgt ervoor dat alles regelmatig verloopt. Hij overhandigt de stembiljetten.
- secretaris: kiezerslijsten aanstippen.
- 1ste bijzitter: kiezerslijsten aanstippen.
- 2de bijzitter: identiteitskaart en oproepingsbrief aannemen (desgevallend nummer en naam).
- 3de bijzitter: stembiljetten en oproepingsbrief afstempelen.
- 4de bijzitter: kiesbrieven vouwen.

OPGELET!

- De getuigen zien toe op het regelmatig verloop van de kiesverrichtingen en op de werking van de bureaus.
- Bij elektronisch stemmen: de leden van het stembureau, de voorzitter, de secretaris en diens plaatsvervanger(s) en de getuigen en de kiezers moeten een **aangepaste vorming volgen**.

5.4. Voorbereiding stemming

5.4.1. Kieslokalen

De stemming heeft plaats in de lokalen die door de werkgever ter beschikking zijn gesteld. Voor elk stembureau moet een lokaal beschikbaar zijn dat zo is ingericht dat het geheim van de stemming kan bewaard worden.

Wet SV, art. 51

De verplichtingen waarbij de voorzitter zich moest gedragen naar de onderrichtingen van de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD WASO

of van zijn afgevaardigde wat de inrichting van de lokalen, het verzegelen van de stembussen, het opstellen en het bewaren van de processen-verbaal en de bewaring van de stembiljetten betreft, zijn afgeschaft.

5.4.2. *Benodigheden*

- Stembussen: voor OR (arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers en kaderleden) en CPBW (arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers).
- Stempel met de datum van de verkiezingen + stempelkussen.
- Stembrieven.
- Omslagen voor het klasseren van de stembrieven.
- Stempotloden.
- Kiezerslijsten.
- Opnemingstabellen.
- Kantoorbenodigheden: schrijfgierief (balpen, schrijfpapier, verzegelingsmateriaal).

OPGELET! Indien er meerdere stembureaus opgericht zijn, moet de voorzitter van het hoofdbureau de nodige stembiljetten verzenden of overhandigen **daags voor** de verkiezingen aan de voorzitter van elk secundair bureau.

5.4.3. *Controle van de stembiljetten*

De voorzitter parafeert een model stembiljet dat hij later bij het proces-verbaal van de stemming zal voegen. Het model moet overeenkomen met de ingediende lijsten (nummer en **afgekorte benaming van de verschillende vakbonden**, namen en volgorde van de verschillende kandidaten).

Broch., Hfst. 2, 5.2.

In de ondernemingen die onder het paritair comité van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven vallen, is het toegelaten (wet sociale verkiezingen art. 50§3) om op elk stembiljet de foto van elke kandidaat aan te brengen en dit conform het door de wet voorgeschreven model. Dit is slechts van toepassing

- voor zover de handicap van de kiezer dit rechtvaardigt,
- op voorwaarde er een akkoord is tussen de werkgever en de vakbonden die kandidatenlijsten hebben voorgesteld.

De brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg raadt de werkgever aan om de stembiljetten niet te laten drukken in de kleur van de ene of de andere representatieve organisatie van werknemers of van kaderleden. Er wordt eveneens aangeraden om de modellen van stembiljetten te volgen zoals opgenomen in bijlage bij de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en te waken over de naleving van een presentatie waarbij elke mogelijke verwarring tussen de lijsten en tussen de kandidaten vermeden wordt. Met andere woorden: er moet voldoende **ruimte** zijn tussen de namen van de kandidaten van de verschillende lijsten.

Broch., Hfst. 2, 4.11.

Dan controleert de voorzitter al de stembiljetten:

- het aantal,
- de stempel op de keerzijde,
- de inhoud (zie naar het 'model'),
- het dichtplooien (in 'vier'),
- de kleur.

In de bijlage bij de wet vind je voorbeelden van stembiljetten. De stembiljetten die in de onderneming gebruikt worden moeten overeenstemmen met dit model.

Wet SV, art. 50

Wij vragen je speciale aandacht voor het volgende:

- Naast het nummer (dat bij lottrekking wordt toegekend) wordt het letterwoord van de vakbondsorganisatie eveneens op het stembiljet gedrukt.
- Voor de hoofdstembureaus waarvan de zetel gelegen is te **Brussel-Hoofdstad** mogen de stembiljetten **tweetalig** zijn om het kiesgeheim te waarborgen.

Broch., Hfst. 1,6,1.

De voorzitter is verantwoordelijk voor **stempelen** en vouwen.

Bij het stemmen in (een) secundair(e) bureau(s) mag de omslag die aan de voorzitter van het hoofdbureau wordt gestuurd, slechts geopend worden in aanwezigheid van het regelmatig samengesteld bureau.

5.5. Het stemmen zelf

5.5.1. Iedere kiezer moet kunnen stemmen

Iedere op de kiezerslijst ingeschreven kiezer moet kunnen stemmen. Al naar het geval gaat het om de definitieve lijsten zoals die zijn vastgelegd hetzij op X+7, hetzij op X+21, hetzij op het ogenblik dat de arbeidsrechtbank uitspraak heeft gedaan, ofwel om de met een eenparig akkoord 'bijgewerkte' lijsten ten laatste op de dag X+77.

De voorzitter mag niet ingrijpen inzake de voorwaarden van verkiesbaarheid van een kandidaat of van het kiesrecht van een kiezer. **Enkel de inschrijving op de lijsten telt.** Zo mag men een kiezer het recht niet ontzeggen om zijn stem uit te brengen, enkel omdat hij bijvoorbeeld zijn identiteitskaart en/of zijn oproepingsbrief niet bijheeft. (Behalve indien deze vereiste in gemeenschappelijk overleg in de onderneming overeengekomen en duidelijk aan de kiezers meegedeeld werd).

Soms kan men stemmen per brief.

De getuigen stemmen in het bureau waar zij dienst doen. Zij kunnen behoren tot een andere personeelscategorie dan waartoe ze behoren. Ze kunnen zich laten vervangen in geval van verhindering.

Als een kiezer zich vergist bij het stemmen of zijn stembiljet beschadigt, vraagt hij een ander aan de voorzitter, die het foutieve of beschadigde biljet terugneemt en vernietigt.

De werkgever moet de verplaatsingskosten betalen van de werknemers die zich buiten hun uren naar de stembureaus moeten begeven, indien het niet mogelijk is verkiezingen te organiseren tijdens hun normale arbeidstijd

Wet SV, art. 54
Broch., Hfst. 2, 5.2.

Als een kiezer wegens zijn **lichamelijke toestand** onbekwaam is om alleen te stemmen, kan hij de voorzitter vragen of hij zich door iemand mag laten bijstaan.

Broch., Hfst. 2, 5.1.

5.5.2. Aantal stembiljetten

Algemene regel: één stembiljet voor de OR en één voor het CPBW.

Iedere kiezer is, bij het opmaken van de kiezerslijsten, ingedeeld bij een bepaalde categorie: bij de arbeiders, de bedienden, de jongeren of de kaderleden.

Naargelang het aantal kiezers in een categorie zijn ze ondergebracht in verschillende kiescolleges.

Iedere kiezer ontvangt één stembiljet voor het CPBW en één voor de OR (als er een verkozen wordt). Het vermeldt binnen welk kiescollege (arbeiders, bedienden, kaderleden, jongeren) men moet stemmen. In kleinere ondernemingen (- 100 werknemers) kiest men enkel voor het CPBW.

Wet SV, art. 54
Broch., Hfst. 2, 5.2.

Uitzonderingssituatie: gemeenschappelijk kiescollege

Als arbeiders en bedienden in gemeenschappelijk college stemmen, ontvangt iedere kiezer **2 stembiljetten!** Eén om voor een arbeider(ster) te stemmen en één om voor een bediende te stemmen. Hij/zij kan in beide categorieën een stem uitbrengen, behalve als de stemming voor een of meer van deze categorieën is stopgezet. In zo'n geval kan het zelfs zijn dat een arbeider(ster) alleen voor een bediende kan stemmen (of omgekeerd)!

Wet SV, art. 54
Broch., Hfst. 2, 5.2.

NB. Er moet ook steeds één stembus per categorie voorzien zijn.

Een aantal **voorbeelden**:

- **Vier** kiescolleges: arbeiders, bedienden, kaders, jongeren.
Iedereen ontvangt 1 stembrief, behalve als de stemming voor een of meer van deze categorieën is stopgezet en moet niet meer gestemd worden voor deze categorie(ën).
- **Drie** kiescolleges: een gemeenschappelijk voor arbeiders en bedienden, een voor kaderleden, een voor jongeren. Jongeren en kaderleden ontvangen één stembrief. Arbeiders en bedienden ontvangen er twee: één voor de arbeiders en één voor de bedienden, behalve als de stemming voor een of meer van deze categorieën is stopgezet.

5.5.3. Hoe geldig stemmen?

2 manieren:

- Via een **lijststem**. De kiezer stemt voor de lijst en gaat akkoord met de volgorde van de kandidaten.
- Via een **naam-** of **voorkeurstem**. De kiezer stemt voor een lijst, maar wijst de kandidaten aan die zijn voorkeur wegdragen.

Wet OR, art. 28
Wet CPBW, art. 58
Wet SV, art. 56
Broch., Hfst. 2,

Wanneer een kiezer meer naamstemmen uitbrengt dan er mandaten te begeben zijn, moet het stembiljet niet als ongeldig beschouwd worden, maar als een lijststem.

Stemmen uitbrengen op meerdere lijsten ('panacheren' of 'bontstemmen') is verboden.

Wet SV, art. 60
Broch., Hfst. 2, 5.2.

OPGELET! Een lijststem én een naamstem voor één of verscheidene kandidaten van eenzelfde lijst worden als een lijststem beschouwd.

Wet SV, art. 60
Broch., Hfst. 2, 5.3.

5.5.4. Stemmen per brief

De beslissing over de mogelijkheid om te stemmen per brief moet al genomen zijn voor X+56!

Broch., Hfst. 2, 4.15
en 5.3.

De oproepingsbrieven moeten samen met de stembrieven en de verzendingsomslagen verstuurd zijn tegen Y-10. De getuigen mogen deze verrichting bijwonen.

Op de dag van de stemming zelf gelden 3 regels:

- De kiezer moet zijn stembrief opsturen of (laten) afgeven zodat hij ter bestemming komt **voor de sluiting van de stemming**. Anders is die stem ongeldig!
- Hij kreeg **twee omslagen**:
 - In de **eerste** blanco omslag steekt hij of zij zijn stembrief. De stembrief moet rechthoekig in vieren zijn gevouwen zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd;
 - In een **tweede** andere omslag met het adres van de voorzitter van het stembureau (en de postzegel) waarin de eerste gesloten omslag komt. Bovendien vult hij of zij de gegevens in voorzien op de tweede omslag naast de vermelding "*afzender*" en tekent hem af. Indien de handtekening ontbreekt is het stembiljet ongeldig!
- De omslag met daarin het stembiljet mag met de post worden opgestuurd, of op om het even welke andere wijze worden bezorgd.

Wet SV, art. 58, 2°

De biljetten die werden opgestuurd door kiezers die reeds zijn komen stemmen in een stembureau **worden als ongeldig beschouwd**.

Wet SV, art. 58, 3°
Broch., Hfst. 2, 5.3.

Samenvatting: ongeldige stemmen per brief:

- Na het sluiten van de stemming binnengekomen biljetten,
- Handtekening op de enveloppe ontbreekt,
- Kiezer is reeds komen stemmen in een stembureau.

Nieuw
Wet SV, art. 58, 5°
werd geschrapt

De verplichtingen om de ongeldige stembiljetten over te maken aan de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD WASO (vroeger de inspecteur-districtshoofd) en om het bijhorende P.V. op te maken, zijn afgeschaft.

Wanneer de stemming gesloten is en voordat het bureau het proces-verbaal afsluit, legt de voorzitter de omslagen op tafel die hij ontvangen heeft van de kiezers die per brief hebben gestemd. **Hij mag ze niet openen.** De secretaris moet wel de naam van elke kiezer die per brief heeft gestemd op de kiezerslijst **aanmerken**.

Wet SV, art. 59

Vervolgens moet de voorzitter de buitenste omslag openen en de binnenste omslag (waarin het stembiljet zit) in de gepaste stembus steken, zonder dat deze geopend mogen worden.

5.5.5. *Proces-verbaal van de stemming*

Het bureau maakt het proces-verbaal op. Daarin worden vermeld:

Wet SV, art. 59

- het aantal kiezers dat zijn stem heeft uitgebracht,
- het aantal teruggenomen stembiljetten,
- het aantal niet gebruikte stembiljetten.

De lijsten die gediend hebben voor het **aanstippen** van de kiezers worden ondertekend door:

- de voorzitter,
- en de leden van het bureau die ze bijgehouden hebben.

Die lijsten, de teruggenomen en de ongebruikte stembiljetten worden in een gesloten omslag gestopt.

OPGELET! Die verrichtingen moeten per te verkiezen **werknemerscategorie** gebeuren, dus afzonderlijk voor de arbeiders en de bedienden, ook in geval van gemeenschappelijk kiescollege. Idem voor de jongerencategorie als dergelijk kiescollege bestaat.

Een model proces-verbaal dat het stembureau moet invullen is bijgevoegd aan de wet sociale verkiezingen. Het is ook beschikbaar op de website de FOD WASO.

5.6. Elektronisch stemmen

Elektronisch stemmen is een alternatief voor het stemmen via een **papieren** stembiljet in een stemlokaal of (in enkele specifieke gevallen) per brief.

Elektronisch stemmen houdt in dat je medewerkers hun stem uitbrengen via een **computer** (elektronische stembus):

- ofwel in een stemlokaal,
- ofwel (sinds de sociale verkiezingen van 2020) vanop hun gebruikelijke werkpost.

Het systeem voor elektronisch stemmen moet de nodige garanties bieden op het vlak van een correct verloop van de stemming, betrouwbaarheid, veiligheid en het stemgeheim.

5.6.1. *Beslissing van de OR, het CPBW of akkoord tussen de VA en de werkgever*

De beslissing om elektronisch te stemmen moet worden genomen door de OR, resp. het betrokken CPBW. Als er geen CPBW en OR is, dan wordt er een "akkoord" gesloten tussen de VA en de werkgever.

Wet SV, art. 74

Maar wanneer wordt zo'n beslissing nu geldig genomen? Hiervoor moet het huishoudelijk reglement van het overlegorgaan worden bekeken. Dat kan unanimitieit bepalen (een veto) maar misschien ook een gewone meerderheid.

Is er geen huishoudelijk reglement of werd er niets in opgenomen over hoe er geldige beslissingen werden genomen? Dan moet er alsnog unanimitieit zijn binnen het overlegorgaan. De FOD WASO bevestigt dat in haar brochure.

Het feit dat de beslissing door een overlegorgaan of door de VA samen met de werkgever moet worden genomen, impliceert dat elektronisch stemmen enkel mogelijk is wanneer er al een vakbondsvertegenwoordiging aanwezig is in de onderneming.

De beslissing om elektronisch te stemmen wordt genomen op dag X (90 dagen voor de verkiezing) en maakt deel uit van de vermeldingen in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (zie in het luik mededelingen op de zogenaamde dag X in deze brochure).

Vierpuntenakkoord:

Concreet zijn er vier punten die geregeld moeten worden:

- een akkoord over het principe dat er elektronisch wordt gestemd;
- een akkoord over het materiaal dat voor de elektronische stemming wordt gebruikt (software en hardware). Dit betekent dat de OR, resp. het CPBW of de VA vooraf moet worden ingelicht over de intentie van de werkgever om in de onderneming (of in bepaalde vestigingen) elektronisch te stemmen.
- een akkoord over wat de gebruikelijke werkpost is van waaruit elektronisch kan worden gestemd;
- een akkoord over specifieke voorwaarden binnen de onderneming om het geheim van de stemming te verzekeren.

5.6.2. Afspraken maken over stemmen vanaf de gebruikelijke werkpost

Wanneer het CPBW of de OR, of als er geen van beide overlegorganen is, de VA en de werkgever, hierover een akkoord sluiten, dan kan het toegestaan worden dat werknemers vanaf hun gebruikelijke werkpost hun stem uitbrengen. Dit via een drager (bijvoorbeeld een laptop) die is aangesloten op het beveiligde netwerk van de onderneming.

NIEUW! Tot nog toe was elektronisch stemmen op afstand enkel toegelaten via het beveiligde netwerk van de onderneming. Voor 2024 kan ook beslist worden om te kiezen of de beveiliging wordt verzekerd via het netwerk van de fabrikant, die daar samen met de werkgever dan de nodige garanties voor moet bieden qua veiligheid, stemgeheim, privacy,... !

Noteer dat elektronisch stemmen facultatief blijft.

Wet SV, art. 71

De wetgeving zegt hierover: *“In afwijking (...) kan tot elektronisch stemmen worden overgegaan onder (...) bepaalde voorwaarden”.*

Elektronisch stemmen **op afstand** is slechts een modaliteit van elektronisch stemmen. Het is dus helemaal niet verplicht. Elektronisch stemmen in een stembureau, zoals de wet voordien voorzag, is nog steeds mogelijk.

Waarover maak je afspraken?

- **de gebruikelijke werkposten** in de onderneming.

Enkele nuttige preciseringen:

- De bedoeling van het stemmen vanop de gebruikelijke werkpost is werknemers die dagelijks op een computer achter een bureau werken toe te laten om via hun persoonlijke computer te stemmen, zonder zich te moeten verplaatsen naar een stembureau. Of telewerkers of thuiswerkers te laten stemmen op voorwaarde dat ze over een pc beschikken die toelaat vanop hun gebruikelijke werkpost te stemmen.

OPGELET! Voor alle andere personeelsleden in een onderneming zal er nog steeds een stembureau moeten worden ingericht waar zij onder toezicht hun stem kunnen uitbrengen! Het is absoluut niet de bedoeling dat er geen stembureaus meer worden opgericht en dat er ergens tijdelijk een computer wordt neergezet waarmee werknemers kunnen stemmen.

- Hou in gedachte dat langs werkgeverskant en door aanbieders van software waarschijnlijk zal gepoogd worden om het begrip “gebruikelijke werkpost” heel ruim

te interpreteren. Dat geeft immers de mogelijkheid om de betaalde werktijd die naar de stemverrichtingen gaat drastisch te beperken.

Het begrip 'gebruikelijke werkpost' staat niet in de wet betreffende de sociale verkiezingen en wordt niet gedefinieerd. Dit leidt tot verwarring en onzekerheid. Vanaf wanneer is een werkpost de gebruikelijke werkpost? Volgens de welzijnswetgeving is de werkpost de plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt. Het begrip 'gebruikelijke werkpost' kan enorme problemen opleveren. Bepaalde werknemers hebben immers geen gebruikelijke werkpost (we denken bijv. aan de schoonmaak- en dienstensector).

Het is dus raadzaam zo concreet mogelijk te definiëren wat men in de bijzondere context van het bedrijf bedoelt met gebruikelijke werkpost en zich steeds de vraag te stellen of deze definitie het stemgeheim, de afwezigheid van beïnvloeding en de veiligheid van het netwerk garandeert.

Denk bijvoorbeeld om in de OR of het CPBW een nominatieve lijst op te stellen van de werknemers, of afdelingen en functiegroepen die op hun gebruikelijke werkpost beschikken over een persoonlijke pc, en van daaruit probleemloos en discreet zouden kunnen stemmen. En ook de werkposten uit te sluiten die daar niet aan voldoen.

- Volgens de FOD WASO wordt de beslissing om op afstand te stemmen per TBE genomen.

Voorbeelden

(1) Een onderneming (juridische entiteit) van 150 werknemers vormt een TBE. In totaal zijn er twee TBE's: 1 voor het CPBW en 1 voor de OR. Er moeten dus 2 beslissingen genomen worden.

(2) Een onderneming (juridische entiteit) telt 200 werknemers en omvat 1 TBE voor de OR en is opgesplitst in 3 TBE's voor het CPBW. In totaal zijn er 4 TBE's: 1 voor de OR en 3 voor het CPBW. Hier moeten dus 4 beslissingen genomen worden. De OR zou kunnen instemmen met stemmen op afstand, de CPBW's niet.

- Het is ook mogelijk om in dit akkoord te voorzien dat het elektronisch stemmen op afstand wordt **beperkt tot één personeelscategorie**, voor zover de andere procedureregels gerespecteerd worden en niet in vraag worden gesteld, meer bepaald het stemgeheim (indien te weinig personeel in één categorie, is het geheim niet gewaarborgd), de correcte oproeping van de verschillende kiezerscategorieën, de telling in het stembureau, ...

- de maatregelen die gaan worden genomen om het **stemgeheim** te bewaren en elke beïnvloeding van het stemgedrag tijdens het stemmen te voorkomen;
- de **werking en modaliteiten voor het stembureau** alsook de methode voor het identificeren van de kiezers

De bedoeling van het stemmen vanop de gebruikelijke werkpost is werknemers die dagelijks op een computer achter een bureau werken toe te laten om via hun persoonlijke computer te stemmen, zonder zich te moeten verplaatsen naar een stembureau. Of telewerkers of thuiswerkers te laten stemmen op voorwaarde dat ze over een pc beschikken die toelaat vanop hun gebruikelijke werkpost te stemmen.

OPGELET! Voor alle andere personeelsleden in een onderneming zal er nog steeds een stembureau moeten worden ingericht waar zij onder toezicht hun stem kunnen uitbrengen! Het is absoluut niet de bedoeling dat er geen stembureaus meer worden opgericht en dat er ergens tijdelijk een computer wordt neergezet waarmee werknemers kunnen stemmen.

- de **mogelijkheid** bieden aan werknemers om **afgeschermd van blikken van collega's hun stem uit te brengen**;

- afspraken dat de **hiërarchische lijn toezicht houdt op discretie** van kiezers bij het stemmen vanaf de werkpost;
- een **melding van incidenten**;
- uitdrukkelijke afspraken dat kiezers enkel hun stem uitbrengen wanneer **niemand kan zien hoe ze stemmen**;
- **gelijktijdig stemmen** per afdeling vanop de individuele werkpost na een bepaald signaal.

Hoe dan ook moet de software het geheim van de stemming waarborgen (art. 72 Wet SV), moet de werkgever de voor de stembureaus gebruikte lokalen zo inrichten dat het geheim van de stemming wordt bewaard. (art. 51), en de voorzitter van het stembureau ervoor zorgen dat de stemverrichtingen regelmatig verlopen (art. 53 wet SV).

Inbreuken op het geheim van de stemming kunnen een nietigverklaring van de stemverrichtingen, en de verplichting om alles opnieuw over te doen betekenen.

Wet SV, art. 71

5.6.3. Voorwaarden waaraan het informaticasysteem moet voldoen

Wet SV, art. 51 en 53

Het informaticasysteem dat wordt aangewend, moet beantwoorden aan volgende voorwaarden:

- Het moet in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen die de verkiezing van de personeelsafgevaardigden in de OR en CPBW regelen. D.w.z. dat het systeem de naleving van de Wet OR, de Welzijnswet en de Wet SV moet waarborgen;
- het informaticasysteem moet de gegevens registreren die moeten worden opgenomen in het proces-verbaal van de verkiezingen, met name:
 - de datum van de verkiezingen;
 - het orgaan waarvoor verkiezingen worden georganiseerd (OR of CPBW);
 - het nummer van het stembureau;
 - het betrokken kiescollege (arbeiders, bedienden, kaderleden, jeugdige werknemers of gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden);
 - het aantal kiezers dat aan de stemming heeft deelgenomen;
 - het aantal blanco stemmen;
 - het aantal lijststemmen (aantal kopstemmen);
 - het aantal uitgebrachte stemmen enkel ten voordele van bepaalde kandidaten van de lijst (aantal naamstemmen);
 - het aantal stemmen dat elke kandidaat heeft behaald (optelling van naamstemmen + aantal kopstemmen die aan de betrokken kandidaat werden overgedragen);
 - het aantal effectieve mandaten per lijst;
 - de naam en voornaam van de effectief verkozenen per lijst;
 - de naam en voornaam van de plaatsvervangers per lijst.

Er is geen verplichting meer om met magneetkaarten te werken.

- Bij het begin van de kiesverrichting moet een beeldscherm worden getoond dat een overzicht geeft van alle lijstnummers en letterwoorden van de kandidatenlijsten.
- Wanneer de kiezer een lijst kiest, moeten de namen van alle kandidaten verschijnen in volgorde van hun voordracht.
- De schermen moeten de neutraliteit en objectiviteit van de verkiezingen waarborgen. Er mag dus geen enkele lijst of geen enkele kandidaat worden bevoordeeld of benadeeld door de presentatie van de lijsten op de beeldschermen.
- Het informaticasysteem mag niet toelaten dat een ongeldige stem wordt geregistreerd. Als de kiezer ongeldig stemt (bijvoorbeeld tegelijkertijd stemt op verschillende lijsten)

moet de kiezer een bericht krijgen dat hij ongeldig heeft gestemd en moet hij worden uitgenodigd om zijn stem opnieuw uit te brengen.

- Wanneer een kiezer meer naamstemmen uitbrengt op een lijst dan er toe te kennen zetels zijn, moet het beeldscherm een bericht tonen dat de kiezer duidelijk maakt dat hij teveel naamstemmen heeft uitgebracht. De kiezer moet worden uitgenodigd om zijn stemming te herbeginnen.
- Wanneer de kiezer tegelijkertijd één of meer naamstemmen uitbrengt én een kopstem, moet het beeldscherm eveneens een bericht tonen dat de kiezer duidelijk maakt dat hij moet kiezen tussen één of meer naamstemmen en een kopstem. De kiezer moet worden uitgenodigd om zijn stemming te herbeginnen.
- Het informaticasysteem moet ook de nodige waarborgen bieden voor wat betreft de betrouwbaarheid, veiligheid en geheimhouding van de stemming. Bovendien moet het verzekeren dat de geregistreerde gegevens niet kunnen worden gemanipuleerd.
- Het informaticasysteem moet de garantie geven dat de resultaten van de stemming worden bewaard en bij betwisting van de uitslag van de verkiezingen moet het mogelijk zijn een hertelling van de stemmen te laten uitvoeren.
- Bovendien moet in geval van beroep bij de arbeidsrechtbank of het Arbeidshof de mogelijkheid bestaan voor de arbeidsrechtbank en/of het Arbeidshof om de stemverrichtingen en de resultaten te controleren.
- De elektronische dragers (harde schijf, magneetkaarten...) en andere documenten die voor de stemming werden gebruikt, moeten dus (net als de stembiljetten bij "gewone stemming") in de onderneming worden bewaard tot uiterlijk dag Y+25.
- Als beroep werd ingediend bij de arbeidsrechtbank moeten deze aan de arbeidsrechtbanken worden overgemaakt
- Het systeem van elektronisch stemmen mag enkel worden gebruikt als (art. 73 Wet SV):
 - (1) het wordt vergezeld van een attest van de fabrikant dat het systeem beantwoordt aan de hierboven vermelde voorwaarden;
 - (2) de fabrikant ondersteuning kan waarborgen als er zich op het ogenblik van de verkiezingen technische problemen zouden voordoen;
 - (3) het systeem werd neergelegd bij de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Het spreekt voor zich dat al deze voorwaarden vóór de uiteindelijke beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen door de werknemersafgevaardigden in de OR, resp. het CPBW of VA moeten worden geverifieerd.

Dit veronderstelt dan ook dat de werkgever vooraf (tussen dag X-60 en dag X) de werknemersvertegenwoordigers hierover de nodige informatie geeft en de leden van de OR, resp. het CPBW of de VA de mogelijkheid geeft om het informaticasysteem te bekijken en te testen.

Wanneer een werkgever beslist om het elektronisch stemmen in te voeren voor de verkiezing van meerdere technische bedrijfseenheden en dus voor verschillende OR en CPBW, mag hij die informatie geven tijdens een gezamenlijke bijeenkomst van die verschillende OR en CPBW. Nadien zal wel elke OR apart en ook elk CPBW apart zijn goedkeuring moeten geven om het elektronisch stemmen in de onderneming of vestiging te organiseren!

OPGELET! De voorlichting van de werknemersvertegenwoordigers is hét **slutelement** van de invoering van het (elektronisch) stemmen. Ze moet de afgevaardigden de mogelijkheid bieden om zich een beeld te vormen en om zich, op basis van het voorgestelde systeem, voor of tegen de invoering van elektronisch stemmen in de onderneming uit te spreken.

Deze voorlichting:

- gaat vooraf aan de beslissing.
- heeft betrekking op het wettelijke 'lastenkohier', het attest van de fabrikant en de neerlegging bij de FOD.

- heeft betrekking op de ondersteuning die de fabrikant kan waarborgen indien technische problemen rijzen op het ogenblik van de verkiezingen.

Het ABVV pleit voor de organisatie van meerdere **bijzondere vergaderingen** van de betrokken organen, en dit **vroeg genoeg vóór dag X**. De beslissing die de afgevaardigden zullen moeten nemen impliceert ondermeer:

- hun **vertrouwen** in het systeem dat voorgesteld wordt door de directie: de bijkomende verplichte formele garanties vóór gebruik van het systeem moeten gegeven worden door de onderneming die haar informaticasysteem aanbiedt.
- **waarborgen** inzake de bijstand van de fabrikant in geval van technische problemen op het ogenblik (één of meerdere dagen) van de verkiezingen.
- uitwerken van een aangepaste vorming voor het personeel (kalender, duur, technieken).

5.7. VORMING

Zowel de leden van de stembureaus (voorzitter, secretaris en bijzitters), de plaatsvervangende voorzitters en secretarissen, als de getuigen en de kiezers moeten een passende opleiding krijgen om aan de elektronische stemming te kunnen deelnemen. Dit betekent dat de werkgever de mogelijkheid moet voorzien om vooraf kennis te maken met de gebruikte apparatuur en software (*art. 75 Wet SV*).

Wet SV, art. 75

Voor het ABVV is deze opleiding uiteraard slechts *gepast* indien:

- ze volledig is, d.w.z. dat ze een antwoord geeft op de vragen die alle betrokkenen zich stellen;
- ze georganiseerd wordt tijdens de werkuren;
- de organen betrokken worden bij de organisatie ervan;
- ze financieel ten laste wordt genomen door de werkgever.

In de praktijk is het aanbevolen om voor die opleiding aan allen de mogelijkheid te geven om via een **simulatie zich vertrouwd te maken** met de werking van het systeem:

- Het opstarten van het programma;
- Het beeldscherm waarop het nummer en het logo van elke kandidatenlijst verschijnt leren lezen, keuze van de lijst, infoschermen, foutboodschappen ...;
- Stem uitbrengen als 'lijststem' of voor een kandidaat, bevestiging van de stem;
- Registratie stem, deponeren in urne.

Ook de leden van de stembureaus, de voorzitters en plaatsvervangende secretarissen en de getuigen moeten een gepaste opleiding krijgen.

Daarbij moet o.m. de **taak van elkeen** voor de kiesdag bepaald worden. Bijvoorbeeld de rol van de voorzitter van het hoofdbureau in geval van stemming per briefwisseling, de installatie en het opstarten van de programma's en de tests vóór de opening van de stembureaus of de mogelijkheid om te stemmen vanop de gebruikelijke werkpost, de hulp aan de kiezers, het oplossen van eenvoudige technische problemen (systeem geblokkeerd bijv.), het beroep op de fabrikant bij technische problemen (telefoonnummer fabrikant,...), de beveiliging van de gegevens...

Bij de sociale verkiezingen van 1995 werd ook uitdrukkelijk in het KB elektronisch stemmen bepaald dat de kandidatenlijsten die tijdens deze oefensessies worden gebruikt fictieve namen moeten bevatten en in geen geval mag worden gewerkt met de namen van de kandidaten voor de sociale verkiezingen. Nu staat dat niet meer in de wetgeving, maar het is niet onbelangrijk om polls, zogenaamde voorverkiezingen of trendsetting en beïnvloeding te vermijden!

5.8. VOORBEREIDING VAN HET ELEKTRONISCH STEMMEN

5.8.1. Samenstelling van de kiescolleges en de stembureaus

De samenstelling van de kiescolleges en de stembureaus gebeurt op dezelfde wijze als wanneer er met potlood en papier (op de gewone manier) zou worden gestemd. Elk kiescollege moet dus ook afzonderlijk stemmen. Als er een gemeenschappelijk kiescollege is voor arbeiders en bedienden (minder dan 25 arbeiders, resp. 25 bedienden) brengt elke kiezer twee stemmen uit: één voor de arbeiderskandidaten en één voor de bediendenkandidaten.

5.8.2. Inbrengen van de kandidatenlijsten

De definitieve kandidatenlijsten zullen vóór de verkiezingen moeten worden geëncodeerd. De getuigen van het hoofdstembureau kunnen die encoding van de kandidatenlijsten bijwonen (art. 77 Wet SV).

Bijkomende informatie en aandachtspunten voor de getuigen lees je in onze Gids “Getuigen”

5.8.3. Stemming per brief

Ook wanneer er wordt beslist om elektronisch te stemmen, kunnen de kiezers die op het ogenblik van de verkiezingen niet in de onderneming aanwezig zijn onder bepaalde voorwaarden per brief hun stem uitbrengen. Om de geheimhouding van de stemming per brief te waarborgen, zal bij elektronisch stemmen, de stemming per brief enkel gebeuren via het hoofdstembureau.

De brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO geeft daarover een aantal precieze instructies:

- De eerste 10 kiezers die zich op de dag van de onderneming in het hoofdkiesbureau aanbieden om elektronisch te stemmen, krijgen een papieren stembiljet.
- De ingevulde stembiljetten worden in een blanco omslag gestopt en toegevoegd aan de omslagen met de stembiljetten van de werknemers die per post per brief hebben gestemd. Deze maatregel is bedoeld om het stemgeheim van de kiezers die per brief stemmen te waarborgen.

Ze moet er zo voor zorgen dat er behalve de briefstemmers ook nog minstens 10 niet-briefstemmers op papier een stem uitbrengen. In ondernemingen waar vanaf de werkpost elektronisch wordt gestemd, en er geen stembureau meer is, maar wel stemmen per brief mogelijk is, zal de voorzitter er moeten voor zorgen dat minstens 10 bijkomende kiezers toch op papier stemmen. En deze stembrieven worden gemengd met de stembrieven van de briefstemmers om het stemgeheim te verzekeren.

- Bij de afsluiting van de kiesverrichtingen (en voor de uitslag van de stemming wordt berekend) wordt elke omslag opengemaakt en zal de voorzitter van het stembureau een elektronische stem uitbrengen overeenkomstig de voorkeur die op het stembiljet werd aangeduid. De getuigen mogen hierbij aanwezig zijn.

Wanneer het stembiljet meer naamstemmen telt dan er toe te kennen zetels zijn, of wanneer er tegelijkertijd naamstemmen en kopstemmen werden uitgebracht voor eenzelfde lijst, wordt deze stem door de voorzitter van het hoofdstembureau ingebracht als een kopstem.

De verdere verwerking van de (ongeldige) stembiljetten gebeurt op identiek dezelfde wijze als bij de gewone stemming op papier. We beschrijven dit uitgebreid in onze ABVV Getuigengids.

Checklist elektronisch stemmen (desgevallend op afstand)

Op dag X (90 dagen voor de verkiezingen) moet de beslissing om elektronisch te stemmen worden meegedeeld, samen met een reeks andere gegevens over de verkiezingsprocedure. Het besluit om elektronisch te stemmen wordt genomen door de OR, het CPBW of, als dat er niet is,

door de werkgever in overleg met de vakbondsafvaardiging. Het akkoord hoeft niet unaniem te zijn, maar wordt gesloten volgens het huishoudelijk reglement van het betrokken orgaan (dat over het algemeen unanimité vereist). Elektronisch stemmen is dus alleen mogelijk als er een vakbondsvertegenwoordiging in de onderneming is.

Wat moet dit principeakkoord inhouden?

- Het materiaal dat gebruikt zal worden
- Wat de gebruikelijke werkpost is van waaruit elektronisch kan worden gestemd
- Het informaticasysteem dat gebruikt wordt om te stemmen zal aan een aantal technische eisen moeten voldoen. Het moet de gegevens kunnen registreren die nodig zijn voor het opstellen van een proces-verbaal.

Vraag de informatie die je nodig hebt tijdig aan je werkgever om te kunnen nagaan of aan deze voorwaarden wordt voldaan. De bedrijven die voldoen aan de technische vereisten vind je terug op de website van de FOD WASO.

De wet bepaalt dat elektronisch stemmen ook mogelijk is vanaf de gebruikelijke werkpost. Hoe wordt deze gebruikelijke werkpost echter bepaald?

Men kan zich baseren op de codex welzijn, waarbij de werkpost wordt beschreven als “de plek waar men werkt, het toestel of het geheel van uitrustingen waarmee men werkt”.

Op dag X (90 dagen voor de verkiezingen) moet de beslissing om elektronisch te stemmen worden meegedeeld, samen met een reeks andere gegevens over de verkiezingsprocedure. Het besluit om elektronisch te stemmen wordt genomen door de OR, het CPBW of, als dat er niet is, door de werkgever in overleg met de vakbondsafvaardiging.

Het akkoord hoeft niet unaniem te zijn, maar wordt gesloten volgens het huishoudelijk reglement van het betrokken orgaan (dat over het algemeen unanimité vereist). Elektronisch stemmen is dus alleen mogelijk als er een vakbondsvertegenwoordiging in de onderneming is.

Wat moet dit principeakkoord inhouden?

In geval van stemming op de gebruikelijke werkpost

- De gebruikelijke werkposten in de onderneming (die ook telewerkplaatsen kunnen zijn)
- De door de onderneming genomen maatregelen om het kiesgeheim te verzekeren en elke beïnvloeding van het stemgedrag tijdens de stemming te verhinderen
- Bij voorkeur via een lijst van gebruikelijke werkposten per afdeling en per functie. Als de OR, het CPBW of, bij gebrek daaraan, de vakbondsafvaardiging en de werkgever het erover eens worden, kunnen werknemers vanaf hun gebruikelijke werkplek stemmen op een toestel (meestal een computer) dat is aangesloten op het beveiligde netwerk van de onderneming.

Deze overeenkomst moet duidelijke afspraken bevatten over:

- Er moet voor gezorgd worden dat alle werknemers kunnen stemmen zonder dat hun collega's kunnen meekijken.
Denk aan een gedragscode waarbij de kandidaten zich ertoe verbinden om bijvoorbeeld niet aanwezig te zijn op de werkposten op het moment van de stemming, of een beperking van de tijd voor de stemming. Ook kan worden voorzien in supervisie op het kiesgeheim door de opzichters of de hiërarchische lijn.
- De modaliteiten voor de goede werking van het stembureau alsook de methode voor het identificeren van de kiezers

Onder andere de rol van de voorzitter, de bijzitters en de getuigen moet worden gedefinieerd. Om deze rol te verduidelijken, kan aan deze personen een passende opleiding worden gegeven. De meest overtuigende identificatie gebeurt door middel van de elektronische identiteitskaart. De stemcomputer moet uitgerust zijn met een kaartlezer en de identificatie wordt dan uitgevoerd op basis van het rijksregisternummer. Een andere methode is om de identificatie en verificatie vooraf uit te voeren op basis van een login en een wachtwoord.

Ten slotte mag niet worden vergeten dat bepalingen die niet expliciet het voorwerp zijn van een afwijking, van kracht blijven. Zo moet er bijvoorbeeld nog steeds een stembureau worden ingericht. Ook de samenstelling van de kiescolleges is precies dezelfde als bij stemming op papier

5.8.4. Hoe verlopen de stemverrichtingen dan dag Y bij elektronisch stemmen?

In het stemhokje of in het kader van de structuur voorzien voor stemmen op afstand, moet de kiezer in principe:

- De schermen doen **defileren** (onthaalscherm, desgevallend de gewenste taal kiezen).
- Op het scherm waarop nummer en logo van alle kandidatenlijsten staan, het ABVV **selecteren**.
- Het ABVV een lijststem of een stem voor een kandidaat (naar keuze) geven (scherm waarop slechts de lijst van één enkele vakbond voorkomt).

Er kunnen systemen zijn waar de procedure anders verloopt.

OPGELET! De wetgeving legt de fabrikanten de verplichting op om aparte **beeldschermen met 'adviezen' te voorzien**.

Het uitbrengen van een ongeldige stem (indien bijvoorbeeld 'gepanacheerd' werd). Ongeldig stemmen is niet toegelaten. Het beeldscherm moet de kiezer uitnodigen om opnieuw te beginnen.

De verdeling van de mandaten en de aanduiding van de verkozenen **moeten niet noodzakelijk** elektronisch gebeuren.

OPGELET! de combinatie van elektronisch stemmen en stemmen per brief werd geregeld door de wet.

Het proces-verbaal en de resultaten van de sociale verkiezingen moeten worden overgemaakt aan de FOD WASO of gedownload.

De getuigen van het ABVV moeten ook aanwezig zijn in het stembureau.

Hun rol moet ook vastgelegd worden in een eventueel akkoord over elektronisch stemmen op afstand.

5.8.5. Verdeling van de mandaten en aanwijzing van effectieven en plaatsvervangers

Wanneer er elektronisch wordt gestemd en geteld, moet de verdeling van de mandaten en de aanwijzing van de verkozenen (effectieven en plaatsvervangers) niet noodzakelijk elektronisch gebeuren. Het is dus toegelaten alleen de stemming en telling elektronisch te laten gebeuren en nadien manueel over te gaan tot de verdeling van mandaten en aanwijzing van verkozenen (zie ook de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO in deel IV).

5.8.6. Welke verhaalmogelijkheden?

Dezelfde als bij een 'klassieke' stemming: **vraag tot vernietiging**.

In geval van betwisting van de verkiezingsresultaten moet een hertelling van de uitgebrachte stemming mogelijk zijn. Daarom moet het elektronisch materieel dat gebruikt wordt in het bedrijf verzegeld bewaard worden.

De **hertelling** maakt trouwens deel uit van de voorwaarden die opgelegd worden aan in het 'lastenkohier' voor de fabrikanten. Immers, het informaticasysteem moet de kiesresultaten bewaren en de arbeidsrechtbanken de mogelijkheid bieden om de kiesverrichtingen en – resultaten te controleren.

FASE 6: TELVERRICHTINGEN EN ZETELVERDELING

Na het sluiten van de stemming op dag Y, telt het bureau de stemmen, verdeelt de zetels en duidt de verkozenen aan. Als er een hoofdbureau werd opgericht, zal deze de zetels verdelen en de verkozenen aanduiden.

6.1. Tellen van de stemmen

De verschillende stembureaus tellen de stemmen.

Wet SV, art. 60

6.1.1. Stemmen per brief

De voorzitter haalt de omslagen met de stemmen per brief uit de stembus. Hij haalt het stembiljet er uit en steekt het terug in de urne.

Wet SV, art. 60
Broch., Hfst. 2, 5.3.

Bevat een omslag meer dan één stembiljet, dan worden deze ongeldig verklaard. Ook indien een stembiljet wordt teruggestuurd in een omslag waarop de handtekening van de kiezer ontbreekt, is het stembiljet ongeldig.

Voor de combinatie elektronisch stemmen en stemmen per brief: zie **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**

6.1.2. Totaal aantal uitgebrachte stemmen

De voorzitter ledigt de stembus. Hij telt de stemmen en noteert het aantal in het proces-verbaal, ontvangt ze en deelt ze met medewerking van de bijzitter in in de categorieën, die hieronder worden besproken.

Wet SV, art. 60
Broch., Hfst. 2, 5.3.

6.1.3. Geldig, ongeldig, blanco of 'verdacht'

Het bureau ontvouwt de brieven en deelt ze in:

1) geldige stembiljetten

Wet SV, art. 60
Broch., Hfst. 2, 5.3.

Deze worden geklasseerd per ingediende lijst. De pakjes per lijst worden nog verdeeld in lijst- (of kop-) en naamstemmen.

De stembiljetten met een lijst- én met één of meerdere voorkeurstem(men) binnen dezelfde lijst worden bij de lijststemmen geschikt.

De biljetten met meer voorkeurstemmen dan er effectieve mandaten te begeven zijn, worden bij de lijsten geschikt en worden dus niet geannuleerd.

2) ongeldige stembiljetten

Wet SV, art. 61
Broch., Hfst. 2, 5.3.

Hiertoe behoren niet reglementaire stembiljetten zoals die:

- met meer dan één lijst- (kop)stem,
- met een lijststem én een stem naast de naam van één of meerdere kandidaten van een andere lijst,
- met naamstemmen voor verschillende lijsten (bontstemmen),
- met gewijzigde vorm of afmetingen,
- met een papier of voorwerp erbij gevoegd,
- met een teken, een schrapping of enig ander kenmerk waaraan men de kiezer zou kunnen herkennen,
- verschillen van het aan de kiezer overhandigde biljet.

3) blanco stembiljetten

Biljetten waarop geen stem werd uitgebracht.

Wet SV, art. 60
Broch., Hfst. 2, 5.3

4) verdachte stembiljetten

Als er 'twijfel' bestaat over de geldigheid.

Wet SV, art. 62
Broch., Hfst. 2, 5.3

Het bureau spreekt best vooraf af wat ze als 'ongeldig' zullen beschouwen.

Daarbij moet men onderscheid maken tussen 'toevallige' tekens of fouten als gevolg van onhandigheid, en tekens die het **mogelijk maken een kiezer te herkennen** (bijvoorbeeld een naam).

Bij de 'kleine' of 'toevallige' fouten klasseert men:

- onvolmaakte stemmen (vakje niet volledig ingekleurd; kruisje in plaats van bolletje, en zo verder),
- vlek, lijn, plooi... op het stembiljet,
- teken aangebracht met een ander dan het voorziene potlood, voor zover de kiezer, zelfs ongewild, niet kan worden geïdentificeerd,
- gebrek als gevolg van het slecht snijden of plooiën van de stembrief.

Uiteindelijk beslist de voorzitter en worden de verdachte stembiljetten ofwel bij de geldige, ofwel bij de ongeldige gevoegd. Indien één of meer leden van het bureau of de getuigen voorbehoud wil maken bij de beslissing van de voorzitter, wordt daarvan melding gemaakt in het proces-verbaal. In dat geval **parafeert** de voorzitter het getwiste stembiljet.

Het stembureau telt vervolgens:

Wet SV, art. 63
Broch., Hfst. 2, 5.3.

- de ongeldige stemmen;
- de blanco stembiljetten;
- de lijststemmen per lijst;
- het aantal voorkeurstemmen per lijst;
- het aantal voorkeurstemmen per kandidaat;

Al deze aantallen worden ingeschreven in het proces-verbaal. Geldige stembrieven, verdeeld per lijststem en voorkeurstem per lijst, worden in afzonderlijke gesloten omslagen gestoken. De verdachte stembiljetten worden door de voorzitter geïdentificeerd.

De omslagen worden aan de voorzitter van het hoofdbureau gegeven. Als dit niet bestaat, aan de werkgever.

Opmerking: Als arbeiders en bedienden in gemeenschappelijk college stemmen, gebeuren bovenstaande verrichtingen **afzonderlijk** voor de arbeiders en voor de bedienden.

6.1.4. Verdagen van de telling

Indien het nodig blijkt, kan de voorzitter de opnemingsverrichtingen verdagen. In dat geval moeten de maatregelen genomen worden die voorzien zijn in artikel 59 van de wet in verband met kiesverrichtingen die meerdere dagen duren (verzekeren van de bewaking van de urne, de stembiljetten en van de documenten betreffende de kiesverrichtingen).

6.2. Aantal mandaten per vakbond

Het **hoofdbureau** gaat dan over tot de verdeling van de mandaten (onmiddellijk na het sluiten van het tellen van de stemmen). Om dit mogelijk te maken moeten de verschillende telbureaus uiteraard hun PV's doorgeven. Als er slechts één bureau per kiescollege is opgericht, is het uiteraard dit bureau zelf dat de mandaten verdeelt en de verkozenen aanduidt.

Wet SV, art. 64
Broch., Hfst. 2, 5.4.

6.2.1. Kiescijfers

De mandaten worden over de verschillende lijsten verdeeld op basis van hun **kiescijfer**.

Wet SV, art. 65
Broch., Hfst. 2, 5.4.

Het **kiescijfer** is gelijk aan de **som** van het aantal geldige **volledige** biljetten (met een lijststem) + het aantal **onvolledige** geldige biljetten (= de naamstemmen voor kandidaten op de lijst).

Biljetten die een lijststem en een naamstem hebben, worden als lijststemmen geteld.

De verschillende kiescijfers worden opgetekend in het proces-verbaal.

Voorbeeld:

	ABVV	ACV	ACLVB
Aantal stembiljetten met lijststemmen	41	33	17
+			
Aantal stembiljetten met naamstemmen	62	55	13
=			
Kiescijfer	103	88	30

6.2.2. Verdeling van de mandaten

Algemene regel

Het hoofdbureau verdeelt de mandaten als volgt:

Wet SV, art. 65
Broch., Hfst. 2, 5.4.

- 1° **Bepaling van de nuttige quotiënten:** het **deelt** de verschillende kiescijfers **achtereenvolgens door een cijfer 1, 2, 3, 4, 5, ...** en rangschikt de quotiënten, **opgesteld in twee decimalen**, naar de orde van belangrijkheid tot een aantal quotiënten, gelijk aan het aantal te verkiezen gewone leden, is bereikt.
- 2° Het ordent de verkregen nuttige quotiënten volgens grootte (tot men evenveel quotiënten vindt als er mandaten beschikbaar zijn).
- 3° Het kent de mandaten (in volgorde) toe aan de nuttige quotiënten.

Gelijke quotiënten

Wanneer een mandaat op basis van een gelijk quotiënt aan 2 of meer lijsten zou kunnen worden toegekend:

Broch., Hfst. 2, 5.4.

- Gaat het naar de lijst met het hoogste kiescijfer.
- Als ook de kiescijfers gelijk zijn, voorziet de wet in een **'kunstgreep'** bij de berekening: men spoort in iedere vakbond de kandidaat op aan wie het mandaat zou kunnen toekomen. Het mandaat gaat naar de kandidaat met het beste persoonlijke resultaat.

NB. Met persoonlijk resultaat bedoelt men niet de voorkeurstemmen, maar het persoonlijk resultaat berekend na de verdeling van de lijststemmen (van de zogenaamde 'pot'stemmen).

Indien ook dan het resultaat gelijk zou zijn, gaat het mandaat naar de kandidaat met de **grootste anciënniteit** in de onderneming.

VOORBEELDEN

1. Men moet 8 mandaten verdelen tussen ABVV en ACV:

(DELER)	ABVV KIESCIJFER: 400	ACV KIESCIJFER: 120
1	400 (1)	120 (4)
2	200 (2)	60 (8)
3	133,33 (3)	40
4	100 (5)	
5	80 (6)	
6	66,66 (7)	
7	57,14	
Totaal	6	2

2. Er zijn 6 mandaten te verdelen onder ABVV, ACV en ACLVB:

(DELER)	ABVV KIESCIJFER: 103	ACV KIESCIJFER: 88	ACVLVB KIESCIJFER: 30
1	103 (1)	88 (2)	30 (6)
2	51,5 (3)	44 (4)	15
3	34,33 (5)	29,33	
4	25,75	22	
Totaal	3	2	1

3. ABVV en ACV verdelen samen 3 mandaten:

(DELER)	ABVV Kiescijfer: 120	ACV Kiescijfer: 120
1	120 (1)	120 (2)
2	60 (3?)	60 (3?)
3	40	40
Totaal	1 zeker, 2 indien kandidaat nr.2 beter persoonlijk resultaat heeft dan tweede kandidaat ACV	1 zeker, 2 indien kandidaat nr.2 beter persoonlijk resultaat heeft dan tweede kandidaat ABVV

6.3. Aanduiding van de verkozenen

6.3.1. Effectief verkozenen

Nu het aantal mandaten voor elke lijst bepaald is, zal het bureau overgaan tot het aanduiden van de verkozenen.

Wet SV, art. 66
Broch., Hfst. 2, 5.5.

Volgende situaties kunnen zich voordoen:

Eerste mogelijkheid

Het aantal kandidaten op een lijst is **lager of gelijk aan** het aantal aan die lijst toe te wijzen effectieve zetels: in dit geval zijn alle kandidaten verkozen. Zetel(s) die aan de lijst toekomen, maar niet bezet kunnen worden, blijven vacant.

Tweede mogelijkheid

Het aantal kandidaten van een lijst is **hoger dan** het aantal aan die lijst toe te wijzen zetels: in dit geval zijn die kandidaten verkozen die het grootste aantal stemmen gekregen hebben. Deze persoonlijke resultaten berekent men als volgt:

Eerste stap: berekenen van het bijzonder verkiesbaarheidscijfer

Broch., Hfst. 2, 5.5.

Daartoe berekent men eerst de 'nuttige stemmen' per lijst.

NUTTIGE STEMMEN = kiescijfer x aan de lijst toegewezen zetels

Het **bijzonder verkiesbaarheidscijfer** berekent men dan met volgende formule

$$\text{VERKIESBAARHEIDSCIJFER} = \frac{\text{nuttige stemmen}}{\text{aan de lijst toegewezen zetels} + 1}$$

NB. Bij deze deling wordt een uitkomst met cijfers na de komma, afgerond (naar beneden voor decimale cijfers van 1 tot 4, naar boven van 5 tot 9).

Tweede stap: de te verdelen 'POT' berekenen

DE TE VERDELEN POT = aantal kopstemmen X de aan de lijst toegewezen zetels.

Derde stap: de 'POT' verdelen

Iedere kandidaat - te beginnen bij de eerste - krijgt uit de 'pot' voldoende stemmen om het verkiesbaarheidscijfer te bereiken. De verdeling stopt als de pot is uitgeput.

NB. In geval van staking (= gelijkheid) van stemmen, geeft de **voordrachtsorde** op de lijst de voorrang aan!

6.3.2. Plaatsvervangers

Onmiddellijk na de aanwijzing van de titularissen gaat het bureau over tot de aanwijzing van de plaatsvervangers. Het aantal plaatsvervangers is gelijk aan het aantal effectief verkozenen.

Wet SV, art. 67
Broch., Hfst. 2, 5.5.

Om ze aan te wijzen, herneemt men dezelfde berekening als voor de effectieve kandidaten. De eerste niet-effectief verkozen kandidaat komt bovenaan voor de verdeling van de 'pot'.

6.3.3. Niet verkozenen

Wanneer er een einde komt aan het mandaat van een gewoon lid van de OR of het comité, zal deze vervangen worden door een plaatsvervangend lid van dezelfde lijst in de volgorde waarin ze werden verkozen. Zijn die er niet (meer), dan wordt hij vervangen door een niet-verkozen kandidaat van dezelfde lijst.

Wet SV, art. 67
Broch., Hfst. 2, 5.5.

Bij de rangschikking van de niet-verkozen kandidaten zal de 'pot' niet voor de derde keer worden verdeeld.

Eerst moet de volgorde van de effectief verkozenen worden bepaald na een eerste toewijzing van de lijststemmen.

Met een tweede en laatste toewijzing van de lijststemmen moeten zowel de plaatsvervangers als de niet-verkozen kandidaten worden aangewezen en hun volgorde bepaald.

Dit gebeurt door het geheel van de lijststemmen opnieuw te verdelen aan de resterende kandidaten per lijst nadat hieruit voor de berekening de eerder aangeduide effectief verkozen kandidaten werden geschrapt.

Deze volgorde moet, net zoals bij de vorige verkiezingen, worden opgenomen in het proces-verbaal dat gedurende de hele legislatuur van de Ondernemingsraad en/of het Comité door de werkgever moet worden bewaard.

Daarnaast kan het dat een kandidaat die noch als effectief noch als plaatsvervanger is verkozen, toch plaatsvervanger wordt, namelijk wanneer een plaatsvervangend lid effectief lid wordt door te zetelen in vervanging van een effectief lid wiens mandaat een einde heeft genomen.

Wet OR, art. 21 § 3
Wet CPBW, art. 62

De wet van 3 mei 2003, die de wet OR en CPBW wijzigde, voorziet dat een plaatsvervangend lid kan vervangen worden door een niet-gekozen kandidaat, wanneer het plaatsvervangend mandaat eindigt, zelfs wanneer dat niet is om effectief lid te worden.

De niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft gehaald, wordt dan immers op zijn beurt plaatsvervanger.

Het is dan ook belangrijk dat de lijst van de niet- verkozenen wordt opgesteld in de volgorde van de behaalde naamstemmen.

OPGELET! Deze bepaling geldt nochtans enkel voor kandidaten die de eerste maal niet verkozen zijn. Wie voor de tweede opeenvolgende maal niet verkozen is, geniet immers slechts een bescherming van twee jaar!

VOORBEELD

Het ABVV haalt 44 lijst- en 120 naamstemmen. Het kiescijfer van 164 stemmen is goed voor 4 zetels.

1. Verkiesbaarheidscijfer?

- nuttige stemmen: $164 \times 4 = 656$
- verkiesbaarheidscijfer: $656 : (4 + 1) = 131$

2. De 'pot'?

Hiervoor vermenigvuldigt men het aantal uitgebrachte lijststemmen (44) met het aantal aan de lijst toegekende zetels (4). De 'pot' bedraagt dus $44 \times 4 = 176$

3. Toewijzing effectieve zetels

Kandidaten	Naamstemmen	'pot'	Totaal
A	48	+ 83*	131 (1 ^{ste} eff.)
B	42	+ 89*	131 (2 ^{de} eff.)
C	15	+ 4	19
D	9	= 176	9
E	32		32
F	40		40 (4 ^{de} eff.)
G	18		18
H	42		42 (3 ^{de} eff.)
I	6		6
J	14		14
K	3		3

*Deel van de pot dat nodig is om het verkiesbaarheidscijfer van 131 te bereiken

4. Toewijzing plaatsvervangende mandaten

Kandidaten	Naamstemmen	'pot'	Totaal
C (1 ^{ste} niet eff. Verkozene)	15	+ 116*	131 (1 ^{ste} plv.)
D	9	+ 60	69 (2 ^{de} plv.)
E	32	= 176	32 (3 ^{de} plv.)
G	18		18 (4 ^{de} plv.)
I	6		6
J	14		14
K	3		3

5. Niet verkozenen

Kandidaten	Naamstemmen	Plaats
I	6	2
J (was reeds kandidaat)	14	1
K	3	3

De niet verkozen kandidaten I en K kunnen plaatsvervangend lid worden wanneer het mandaat van een plaatsvervanger een einde neemt (bijvoorbeeld wanneer een plaatsvervanger een effectief verkozen lid moet vervangen). Wanneer er geen plaatsvervangers meer zijn om effectieve leden te vervangen, zal kandidaat J niettemin reeds effectief lid kunnen worden, en dan toch genieten van de volledige bescherming.

6.4. Sluiting van de kiesverrichtingen

6.4.1. Proces-verbaal

Als de verkozenen aangewezen zijn sluit de voorzitter het PV af. Al de leden van het bureau ondertekenen het. **Getuigen kunnen opmerkingen maken in het PV.** De modellen van de PV's zijn opgenomen in de bijlagen van de wet van 4 december 2007 en bevinden zich op de website van de FOD WASO.

Wet SV, art. 68
Broch., Hfst. 2, 5.6.

Er moet altijd een proces-verbaal worden opgesteld, zelfs indien er geen verkiezingen hebben plaatsgevonden.

Dit kan in 3 gevallen:

- Rechtstreekse verkiezing van kandidaten voor OR en/of CPBW;
- Indien de kiesprocedure wordt stopgezet omdat geen enkele kandidatenlijst werd neergelegd voor één of meerdere personeelscategorieën, terwijl één of meerdere lijsten werden ingediend voor minstens één andere personeelscategorie: dan **zal het stembureau dat samengesteld is voor de categorie die het grootste aantal kiezers telt, het proces-verbaal van stopzetting opstellen en daarin de reden vermelden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden;**
- Oprichting van een OR in een onderneming met 50 tot 100 werknemers. De OR-mandaten worden dan immers waargenomen door de verkozen leden van het CPBW.

Het proces-verbaal vermeldt dan dat geen stemming plaats vond om één van de genoemde redenen.

NIEUW! Het zal voortaan mogelijk zijn om louter materiële vergissingen omtrent de verkiezingsuitslag recht te zetten mits akkoord tussen de werkgever en alle vakbonden die kandidaten hebben voorgedragen.

In dat geval wordt het verbeterde proces-verbaal door de voorzitter van het stembureau opnieuw verstuurd naar de werkgever, naar de FOD WASO en naar de betrokken vakbonden.

Opgelet! Een rechtzetting die een invloed heeft op de volgorde of de bijzondere ontslagbescherming van de kandidaten en verkozenen wordt echter niet als louter materiële vergissing beschouwd.

6.4.2. Statistische steekkaarten

Al sinds de verkiezingen 2004 ontvangen de bedrijven niet meer zoals daarvoor de **witte en gele** fiches, die respectievelijk bestemd waren voor de resultaten van de OR en van het CPBW.

Wet SV, art. 68
Broch., Hfst. 2, 5.6.

De resultaten van de stemming voor 2024 moeten, net als in 2020, worden overgemaakt aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor het opmaken van statistieken. Dit gebeurt ofwel via elektronische weg op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de FOD. Bij ontstentenis gebeurt dit via een statistische steekkaart die de FOD bezorgt aan de ondernemingen die niet willen gebruik maken van de mogelijkheid om de resultaten langs elektronische manier over te maken.

Welke modaliteit de werkgever ook kiest, het federaal ABVV zal van de FOD de resultaten krijgen, en dit langs elektronische weg.

6.4.3. Verzending van de documenten

Na verloop van deze verrichtingen sluit het bureau, dat de gekozenen heeft aangewezen, het proces-verbaal, dat door alle leden van het bureau wordt ondertekend.

Wet SV, art. 68

De voorzitter van het bureau **uploadt** of zendt onmiddellijk, voor de raad of het comité:

- 1° het **origineel** van de processen-verbaal naar de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal

Overleg, met vermelding van het dossiernummer dat hun werd toegekend door voornoemde Algemene Directie;

- 2° een **afschrift** van de processen-verbaal naar de werkgever, die ze tijdens de gehele legislatuur moet bewaren;
- 3° **bij een ter post aangetekend schrijven**, een afschrift van de processen-verbaal naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties **indien de processen-verbaal niet werd overgemaakt door het te uploaden op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de FOD WASO.**

Wet SV, art. 68

6.4.4. Bewaren van de documenten

Uiterlijk daags na de sluiting van de verrichtingen (Y+1) overhandigt de voorzitter de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend onder verzegelde omslag aan de werkgever.

Wet SV, art. 68
Broch., Hfst. 2, 7.1.

De werkgever bewaart de documenten gedurende een periode van **25 dagen** die volgt op de dag van de sluiting van de kiesverrichtingen (tot Y+25).

In geval van beroep bezorgt de werkgever de documenten aan het bevoegde rechtsorgaan.

Werd er geen beroep aangetekend of wanneer er een definitieve uitspraak van de rechtbank is, mag de werkgever de stembiljetten vernietigen (25 dagen na het einde van de stemverrichtingen).

Aanbeveling van het ABVV: de werkgever is ertoe gehouden de resultaten van de stemming onmiddellijk op de webapplicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg mee te delen voor de opmaak van de globale statistieken. Zodra de werkgever de gegevens elektronisch heeft ingevoerd in de webapplicatie, kan hij de gegevens afdrukken. De getuigen vragen best een kopie van deze gegevens om er zeker van te zijn dat de gegevens werden ingevoerd en overeenstemmen met het definitief PV.

6.5. Uithangen van de kiesresultaten: uiterlijk tegen Y+2

Uiterlijk 2 dagen na de sluiting van de kiesverrichtingen plakt de werkgever de uitslag van de stemming en de samenstelling van het CPBW en/of de OR aan.

Wet SV, art. 68
Broch., Hfst. 2, 7.2.

Dit wil zeggen, de namen van de afvaardiging van de:

- werknemers: effectieve verkozenen + plaatsvervangers;
- werkgevers: effectieve + plaatsvervangers.

Dit wordt aangeplakt op dezelfde plaatsen als het bericht met de aankondiging van de datum van de verkiezingen.

Het bericht blijft hangen tot de 84^{ste} dag na de aanplakking van de uitslag van de stemming.

6.6. Beroep: 13 dagen na de aanplakking van de resultaten

Werkgevers, werknemers of representatieve organisaties hebben **na de aanplakking van de resultaten** maximaal **13 dagen** tijd om bij de Arbeidsrechtbank een verzoek in te dienen:

Wet SV, art. 78bis
Broch., Hfst. 2, 7.3.

- om de verkiezingen geheel of gedeeltelijk nietig te laten verklaren,
- om de uitslag te laten verbeteren,
- tegen de samenstelling van de werkgeversafvaardiging, als iemand aangeduid is die niet behoort tot het 'leidinggevend personeel',
- tegen de beslissing om de procedure stop te zetten.

Fouten zoals het niet oproepen van kiezers, ongeldige stembiljetten, fouten bij de telling, te vroeg sluiten van het stembureau, beïnvloeding van kiezers kunnen aanleiding geven om de verkiezingen nietig te laten verklaren en opnieuw te houden. Een onregelmatigheid bij de sociale verkiezingen is enkel een aanleiding om de verkiezingen nietig te verklaren of de uitslag aan te

passen als de onregelmatigheid een effect heeft gehad op de uitslag van de verkiezingen (Arbrb Brussel, 6 juli 2000, A.R. 21.943/2000, Arbrb. Charleroi, 9 juli 2008, A.R. 08/2160/A, Arbrb. Charleroi, 26 juni 2012, A.R. 12/2405/A). Als bv een ongeldige stem toch werd meegeteld maar deze stem heeft geen invloed op de toewijzing van de mandaten, zal de rechtbank de uitslag valideren en zullen er geen nieuwe verkiezingen moeten gehouden worden.

Een representatieve werknemersorganisatie, zelfs al heeft die geen kandidaten voorgedragen, is bevoegd om de vernietiging van de sociale verkiezingen te vragen nu elke werknemer, en dus ook de organisatie waartoe hij behoort, belang heeft bij de keuze van de afgevaardigden van het personeel, ook van diegenen die niet behoren tot zijn vakorganisatie. Personeelsvertegenwoordigers worden immers geacht het hele personeel te vertegenwoordigen.

OPGELET: Uiterlijk 2 dagen na de sluiting van de kiesverrichtingen, wordt door de werkgever op dezelfde plaats als waar het bericht X werd aangeplakt, de uitslag van de stemming en de samentelling van de overlegorganen aangeplakt. De aanplakingsdatum verschilt dus van bedrijf tot bedrijf. De uiterlijke termijn om een beroep in te dienen hangt af van de datum waarop de resultaten van de stemming zijn aangeplakt in de onderneming. Daarom dient volgende leidraad strikt te worden nageleefd:

- Als de aanplakking op dag Y gebeurt, moet het beroep uiterlijk worden ingediend tegen Y +13
- Als de aanplakking op dag Y+1 gebeurt, moet het beroep uiterlijk worden ingediend op dag Y +14
- Als de aanplakking op dag Y+2 gebeurt, moet het beroep uiterlijk worden ingediend op dag Y +15

Indien het beroep laattijdig werd ingediend, zal de rechtbank het beroep niet behandelen en zullen de verkiezingsresultaten ongewijzigd blijven.

De Arbeidsrechtbank moet uitspraak doen binnen de **67 dagen** na de aanplakking van de resultaten (**uiterlijk Y+69**).

Broch., Hfst. 2, 7.4.

Daarna heeft iedere partij **15 dagen** tijd om nogmaals hoger beroep in te dienen bij het Arbeidshof (uiterlijk Y+84).

Wet Rb., art. 7

Uitspraak binnen de **75 dagen** na het vonnis van de Arbeidsrechtbank! (Uiterlijk tegen de dag Y+144).

De procedure voor eventuele nieuwe verkiezingen volgt binnen de 3 maand na het arrest of het vonnis.

Wet Rb., art. 8

Ingeval van beroep tegen de aangekondigde samenstelling van CPBW en/of OR, blijft het oude CPBW of de oude OR voorlopig verder functioneren tot de nieuwe definitief is aangeduid.

6.7. Eerste vergadering van CPBW en/of OR

Het ondernemingshoofd moet de vergadering van CPBW en/of OR bijeenroepen binnen de 30 dagen na de termijn waarbinnen men beroep kon aantekenen (dit wil zeggen vóór Y+45 zelf) voor zover een dergelijk beroep niet werd ingesteld!

Wet SV, art. 81

Werd er wel een beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen ingesteld of met als doel de resultaten te verbeteren, dan zal de eerste vergadering van het CPBW en/of OR gehouden worden uiterlijk binnen de 30 dagen na het definitieve vonnis of arrest dat de verkiezingen geldig heeft verklaard.

De vorige CPBW of OR zal zijn opdrachten blijven vervullen tot de eerste vergadering van de nieuwe CPBW of OR heeft plaatsgehad.

NB. In sommige bedrijven bepaalt het huishoudelijk reglement van het CPBW en/of de OR een vroegere datum!

De **secretaris** van de OR moet op de eerste vergadering aangesteld worden. In dit verband verlaat men zich best op de bijzondere bepalingen van het bestaande huishoudelijk reglement. Bestaat dit niet of bij onenigheid over de aanduiding, dan wordt de secretaris aangesteld door de werknemers- (of kader)organisatie waarvan de lijst het grootste aantal stemmen behaald heeft. In de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt gepreciseerd dat het gaat om de lijst met het grootste aantal stemmen, zonder onderscheid volgens categorie.

Wet OR, art. 22 §1

OPGELET! Wanneer **verscheidene modelreglementen op de onderneming van toepassing zijn**, dan is het best dit toe te passen dat werd opgemaakt door het paritaire orgaan waartoe het **grootste aantal werknemers van de onderneming** behoort.

Wet OR, art. 22 §7

Hoofdstuk V. De bescherming van (kandidaat-)afgevaardigden

1. INLEIDING

Dit hoofdstuk is sinds de vroegere versies een stuk omvangrijker geworden, omdat we ervoor hebben geopteerd om meer aandacht te besteden aan de bescherming. Hoewel los te koppelen van de wetgeving sociale verkiezingen, kan het belang ervan niet worden overschat.

Wij zullen zeker niet beweren dat militanten zich verkiesbaar stellen, omdat kandidaten bij de sociale verkiezingen bescherming genieten. Daarvoor kennen wij het engagement van onze militanten te goed. Wat we wel zullen beamen, is dat er geen personeelsafgevaardigden zouden zijn zonder bescherming. Malafide werkgevers zouden kandidaten onder druk zetten om hun kandidatuur in te trekken, afgevaardigden met ontslag bedreigen en uiteindelijk aan de deur zetten. De inspraakrechten die de wetgeving aan de werknemers garandeert, zouden een lege doos blijken.

Daarom werd reeds na de eerste sociale verkiezingen in 1950 in een ontslagbescherming voorzien die geleidelijk werd verbeterd. In 1991 werd de wetgeving geactualiseerd en kwam er een nieuwe wet tot stand, de Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden (B.S. 29 maart 1991).

De Wet van 1991 bevat de volgende krachtlijnen:

- afgevaardigden, plaatsvervangers en kandidaten zijn beschermd
- de bescherming omvat een bescherming tegen discriminatie, overplaatsing en ontslag
- de werkgever kan de beschermde werknemer niet ontslaan, tenzij om een dringende reden of om economische of technische redenen
- de werkgever die een beschermde werknemer wil ontslaan, moet een procedure volgen voor de arbeidsrechtbank of het paritair comité
- tijdens de procedure dringende reden kan de arbeidsovereenkomst worden geschorst, maar de werknemer behoudt zijn inkomen
- tijdens de procedure economische of technische redenen moet de werknemer tewerkgesteld blijven
- de onrechtmatig ontslagen kandidaat of afgevaardigde kan zijn re-integratie vragen
- de sanctie in geval van onrechtmatig ontslag is enkel financieel
- de werkgever kan niet worden verplicht tot re-integratie, maar de werkgever die de re-integratie weigert, wordt zwaarder financieel gesanctioneerd.

Hoewel de Wet van 1991 in zijn geheel genomen een goede wet is, blijft het gebrek aan juridische mogelijkheden om de re-integratie afdwingbaar te maken een zwak punt. Het ABVV ijvert daarom al jaren voor een wetswijziging die de werkgever verplicht de personeelsafgevaardigde in dienst te houden, zolang hij weigert de procedure dringende reden of de procedure economische en technische redenen na te leven of in geval de rechtscolleges de dringende reden of economische en technische redenen niet erkennen.

Bovendien vindt het ABVV dat effectieve en plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden steeds dezelfde bescherming moeten kunnen genieten als (kandidaat)personeelsafgevaardigden volgens de wet van 1991. Hoewel dit reeds het geval is indien de afvaardiging de opdrachten van het CPBW uitoefent of had moeten uitoefenen indien in de onderneming geen comité is opgericht (*art. 52 welzijnswet – Cass. 17 maart 2003*), blijft de bescherming tijdens de zogenaamde occulte periode en de bescherming voor plaatsvervangende afgevaardigden niet geregeld.

2. WELKE WERKNEMERS ZIJN BESCHERMD?

2.1. Ondernemingsraad, CPBW, vakbondsafvaardiging die de opdrachten van het CPBW uitoefent

Niet alle werknemers die kunnen optreden als vertegenwoordigers van het personeel, genieten de bescherming van de Wet van 1991. Deze wet is alleen van toepassing op:

Wet 19.03.1991, art
1 §1

- de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad
- de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk
- de vakbondsafvaardiging die de opdrachten van het comité uitoefent.

Moet de vakbondsafgevaardigde effectief de opdrachten van het CPBW uitoefenen?

Vroeger bestond er onenigheid over de vraag of de afgevaardigde de opdrachten van het CPBW effectief moest hebben uitgevoerd. Het Hof van Cassatie maakte echter duidelijk dat de bescherming aanvangt op het ogenblik dat de vakbondsafgevaardigde zijn mandaat als afgevaardigde opneemt. Het is voor de bescherming dus niet vereist dat hij effectief een daad heeft gesteld die verband houdt met de opdrachten van het comité (Cass. 17 maart 2003). Ook in dit geval gaat de bescherming in beginsel in op het ogenblik dat de werkgever kennis krijgt van de aanstelling van de vakbondsafgevaardigde of op het ogenblik waarop de werkgever geacht wordt daarvan op de hoogte te zijn gebracht (Arbh. Gent, 9 januari 1998, Soc. Kron. 1998, 295)

Met zijn arrest van 14 februari 2019 (nr. 29/2019) heeft het Grondwettelijk beslist dat artikel 52 van de welzijnswet niet discrimineert door de bescherming van de wet van 19 maart 1991 niet afhankelijk te maken van de daadwerkelijke uitoefening van de taken van het CPBW door de vakbondsafvaardiging. Van zodra de vakbondsafgevaardigden zijn aangeduid door zijn vakbondssecretaris (of verkozen) als effectief lid, zijn zij blootgesteld aan een verhoogd risico om te worden ontslagen, ook al heeft de vakbondsafgevaardigde zijn opdrachten van het CPBW rond veiligheid en gezondheid niet effectief uitgevoerd.

De Wet van 1991 stelt geen voorwaarden in verband met de oprichting van het orgaan. Toch oordeelt de rechtspraak dat de wet alleen van toepassing is op afgevaardigden in organen die zijn opgericht in overeenstemming met de drempels en procedures van de Bedrijfsorganisatiewet en Welzijnswet.

Volgens het Hof van Cassatie genieten afgevaardigden en kandidaten in organen die werden opgericht op basis van een sector- of ondernemingsCAO niet de bescherming van de Wet van 1991 (zie Cass. 23 november 1981).

De bescherming geldt wel als de werkgever per vergissing de procedure voor de sociale verkiezingen heeft opgestart, hoewel hij hiertoe niet verplicht was (zie Arbrb. Hoei 18 april 1991 en Arbrb. Brussel 26 september 2008).

Kunnen de vakbondsafgevaardigden bij CAO een gelijkaardige bescherming krijgen?

Het is toegestaan om de bescherming van de vakbondsafgevaardigden bij CAO uit te breiden, bijvoorbeeld door de gronden tot ontslag te beperken tot de dringende reden en/of economische of technische redenen. De CAO kan de vakbondsafgevaardigden ook de beschermingsvergoeding van de Wet van 1991 toekennen. Die uitbreiding moet wel ondubbelzinnig blijken.

De CAO kan echter niet de Wet van 1991 in haar geheel van toepassing verklaren op de vakbondsafvaardiging. Een CAO kan de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank niet uitbreiden of een voorafgaande erkenningsprocedure opleggen bij dringende reden. De bevoegdheid van de arbeidsrechtbank en artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 met betrekking tot de dringende reden behoren tot de openbare orde (zie Arbh. Antwerpen 14 juli 1992, Arbrb. Brussel 13 september 1995). Ook een algemeen bindend verklaarde CAO kan hier niet van afwijken (zie Arbh. Brussel 14 februari 2000).

2.2. Effectieve leden, plaatsvervangers en kandidaten

De Wet van 1991 is van toepassing op effectieve leden, plaatsvervangers en niet-verkozen kandidaten:

- De effectieve afgevaardigden genieten de bescherming ongeacht of ze hun mandaat al dan niet uitoefenen. Dit betekent dat ze beschermd blijven, ook wanneer ze bijvoorbeeld langdurig ziek worden en op de vergaderingen van de ondernemingsraad worden vervangen door hun plaatsvervanger.
- De plaatsvervangende afgevaardigden zijn eveneens beschermd. Deze bescherming geldt ook als alle effectieve afgevaardigden hun mandaat uitoefenen. Het is niet vereist dat de plaatsvervanger een effectieve afgevaardigde vervangt op de vergaderingen van de ondernemingsraad.
- Ook de niet-verkozen kandidaten worden beschermd. De duur van hun bescherming kan evenwel verschillen (zie 3.2).

Om de bescherming te genieten, moet de kandidaat-afgevaardigde voldoen aan bepaalde voorwaarden:

1. De kandidatuur moet geldig zijn ingediend. De kandidatuur moet bovendien schriftelijk zijn. Er is geen bescherming voor de mondeling voorgedragen kandidaat. Sinds 2000 moet de kandidatuur worden voorgedragen door een interprofessionele vakorganisatie: het ABVV, het ACV of het ACLVB. De interprofessionele organisatie kan wel een volmacht geven aan een vakbondssecretaris van een centrale of gewest om de kandidatenlijst in te dienen.

Kan de ongeldigheid van de kandidatuur nog worden ingeroepen na verloop van de termijn voor het betwisten van de verkiezingsuitslag?

Na verloop van de termijn voor de vernietiging van de verkiezingen, kan de geldigheid van de verkiezing niet meer worden aangevochten. Een deel van de rechtspraak weigert echter de Wet van 1991 toe te passen, wanneer na een onrechtmatig ontslag van een afgevaardigde, wordt vastgesteld dat zijn kandidatuur werd ingediend door een centrale in plaats van een interprofessionele organisatie (zie Arbh. Brussel 16 december 2004).

2. De kandidaat moet op de datum van de sociale verkiezingen voldoen aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden. De verkiesbaarheidsvoorwaarden worden besproken in Hoofdstuk IV, punt 3.2.1.

Verliest de kandidaat zijn bescherming als de verkiezingen achteraf worden nietig verklaard?

In artikel 2, § 3, lid 4, van de Wet van 1991 kunnen we lezen dat de bescherming ook geldt wanneer de verkiezingen achteraf nietig worden verklaard.

Wat als er geen verkiezingen worden georganiseerd?

Volgens een deel van de rechtspraak kan de kandidaat ook bescherming genieten wanneer de verkiezingsprocedure niet wordt ingezet door het verzet van de werkgever (zie Arbrb. Doornik 9 december 1983 en Arbh. Antwerpen 10 september 1999).

Geniet de enige kandidaat bescherming?

Wanneer er maar 1 kandidaat is, worden er geen sociale verkiezingen georganiseerd. De enige kandidaat is van rechtswege verkozen en geniet bescherming (zie Arbrb. Brussel 10 april 1987).

3. De naam van de kandidaat moet voorkomen op de definitieve kandidatenlijst – d.i. de lijst die binnen de 13 dagen die aan de dag van de verkiezingen vooraf gaan, niet meer kan worden gewijzigd (zie Cass. 15 mei 2000). De kandidaat die op de oorspronkelijke kandidatenlijst stond en daarna zijn kandidatuur intrekt, verliest zijn bescherming. De kandidaat wiens re-integratie wordt geweigerd, is toch beschermd als zijn naam niet op de definitieve kandidatenlijst staat (zie Arbh. Antwerpen 10 september 1999).

Wat gebeurt er als de kandidatenlijst niet werd aangeplakt?

Het is niet voldoende dat de kandidaat is vermeld op de kandidatenlijst die door de vakorganisatie tijdig werd ingediend. Deze kandidatenlijst moet ook worden aangeplakt. De wetgeving verplicht de werkgever deze aanplakking te doen (zie Cass. 12 maart 1984). Weigert de werkgever de lijst aan te plakken, dan moet de werknemer of zijn vakorganisatie een klacht indienen. Wordt er geen klacht ingediend, dan bestaat het risico dat de werknemer niet beschermd is (zie Cass. 30 april 1975).

4. De kandidatuur mag geen rechtsmisbruik zijn.

De wet stelt geen andere voorwaarden dan de drie hierboven vermelde en houdt dus in beginsel geen rekening met de intenties van de werknemer. De theorie van het rechtsmisbruik beweert echter dat, hoewel de werknemer voldoet aan alle verkiesbaarheidsvoorwaarden, zijn kandidatuur toch ongeldig kan zijn, omdat hij andere bedoelingen heeft dan de door de wetgeving beoogde (m.n. deelname aan het sociaal overleg in de onderneming).

Sinds haar ontstaan in werkgeverskringen, duikt de theorie geregeld op voor de rechtbanken waar ze ook af en toe aanvaard wordt. De rechters wijzen de vordering meestal af, tenzij de werkgever het bewijs kan leveren dat de kandidatuur is gesteld met als enige doel om een geldig ontslag te verhinderen. *Zie hoofdstuk Willekeurige of abusieve kandidatuur*

3. WAT IS DE BESCHERMDE PERIODE?**3.1. Wanneer begint de bescherming? De occulte periode**

De bescherming begint op de 30^{ste} dag die voorafgaat aan de dag waarop de verkiezingsdatum wordt aangeplakt – d.w.z. 120 dagen voor de verkiezingsdag. De bescherming gaat dus in vóór de kandidatuur van de werknemer gekend is door de werkgever. De periode tussen het ingaan van de bescherming en de bekendmaking van de kandidatuur, wordt de occulte periode genoemd. De bedoeling van deze occulte periode is te vermijden dat de werkgever de werknemer ontslaat op het ogenblik dat hij een vermoeden heeft dat de werknemer kandidaat zal zijn, maar nog voor de officiële kandidatuur.

Wet 19.03.1991, art 2 §1, 1°

Wat kan de werknemer doen als de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt voor de aanvang van de beschermingsperiode?

Als het ontslag plaatsvindt buiten de beschermde periode, kan de werknemer geen aanspraak maken op een beschermingsvergoeding. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt met de bedoeling om de deelname aan de sociale verkiezingen te verhinderen, kan de werknemer wel rechtsmisbruik inroepen en een bijkomende schadevergoeding vorderen. Het rechtsmisbruik veroorzaakt een andere schade dan deze die op forfaitaire wijze door de opzeggingsvergoeding wordt gedekt (zie Arbrb. Antwerpen 17 maart 1993).

Hoe zit de bescherming eruit bij een ontslag om dringende redenen tijdens de occulte periode?

Bij een ontslag wegens dringende redenen in de occulte periode, zal de kandidatuur van de werknemer met de daaraan gekoppelde bescherming voor gevolg hebben dat de werkgever de ontslagen kandidaat terug moet tewerkstellen. Stelt de werkgever de kandidaat niet tewerk, dan moet hij een beschermingsvergoeding betalen.

Het mandaat zelf gaat pas in op het ogenblik van aanstelling van de ondernemingsraad, met andere woorden op de eerste vergadering van de nieuw gekozen ondernemingsraad (zie Arbrb. Brussel 19 november 2002).

3.2. Hoe lang duurt de bescherming?

De beschermde periode verschilt naargelang de situatie van de werknemer:

- De beschermde periode van de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden en de kandidaten die bij hun eerste kandidatuur niet werden verkozen, duurt tot op de dag

Wet 19.03.1991, art. 2 §3

waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten als afgevaardigde worden aangesteld. Vermits in principe om de 4 jaar sociale verkiezingen worden gehouden, bedraagt de beschermde periode hier dus 4 jaar.

- De beschermingsperiode van niet – verkozen kandidaten wordt ingekort tot 2 jaar na de aanplakking van de verkiezingsuitslag zo zij reeds kandidaat waren en niet werden verkozen bij de vorige verkiezingen. . In het uitzonderlijke geval dat de betrokkene later effectief lid wordt, geniet hij uiteraard van de bescherming als effectief lid, d.i. 4 jaar.

Welke kandidaten zijn slechts twee jaar beschermd?

Volgens het Hof van Cassatie is er slechts één eerste kandidatuur: de eerste keer dat de werknemer zich in de onderneming kandidaat stelt en niet wordt verkozen. Alleen wanneer twee niet-succesvolle kandidaturen worden onderbroken door een succesvolle verkiezing, geniet de kandidaat bij de tweede niet-succesvolle verkiezing nog vier jaar bescherming (Cass. 5 maart 2007).

Hiermee reikt het Hof van Cassatie een oplossing aan voor meerdere situaties:

- 1) niet – verkozen, geen deelname, niet – verkozen: 2 jaar bescherming.
- 2) niet – verkozen, verkozen, niet verkozen: 4 jaar bescherming
- 3) niet – verkozen, verkozen, geen deelname, niet verkozen: 2 jaar bescherming omdat de tweede niet-verkiezing zich niet voordoet bij de ‘daaropvolgende verkiezingen’, d.w.z. 4 jaar na de verkiezing die al plaatsgreep door een latere kandidatuur.
- 4) niet – verkozen, niet – verkozen, niet verkozen, enz.....: 2 jaar bescherming

Voor een overzicht van de verschillende mogelijke situaties: zie tabel hieronder.

Worden de kandidaturen voor de ondernemingsraad en het CPBW gelijkgesteld?

Voor de inwerkingtreding van de Wet van 1991 werd een kandidatuur voor het CPBW niet in aanmerking genomen voor de ondernemingsraad, en omgekeerd. Om te beoordelen of het ging om een eerste of een volgende kandidatuur werd alleen rekening gehouden met kandidaturen bij hetzelfde orgaan (zie Cass. 13 februari 1995). De Wet 1991 maakt geen onderscheid tussen een kandidatuur van de ondernemingsraad en het CPBW. Maar, als het ondernemingsbegrip voor de ondernemingsraad en voor het CPBW verschillend is, kan deze rechtspraak mogelijk haar waarde behouden.

Welke kandidaturen tellen mee?

Kandidaat is slechts de werknemer die op de definitieve kandidatenlijst staat (Cass. 15 mei 2000, Soc. Kron. 2000, 444). Als de kandidatuur wordt ingetrokken voor de verkiezingen in bv 2020 en deze werknemer bij de volgende verkiezingen in bv. 2024 zich kandidaat stelt en op de definitieve kandidatenlijst staat, geniet hij de bescherming verbonden aan een eerste kandidatuur, d.i. 4 jaar.

Wordt de vroegere kandidatuur nog meegeteld, na de splitsing van de TBE?

Er is cassatierechtspraak die zegt dat bij de splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten, de kandidatuur van de niet-verkozen kandidaat in de nieuwe juridische entiteit niet wordt beschouwd als een eerste kandidatuur (zie Cass. 1 oktober 2001).

Hoe lang is de van rechtswege verkozen kandidaat beschermd?

De van rechtswege verkozen kandidaat geniet de bescherming van effectief verkozen kandidaat, zelfs indien hij de enige verkozen is en bijgevolg het orgaan niet zal functioneren. Voor wat de bescherming betreft moet de enige kandidaat niet langer worden beschouwd als een kandidaat, maar als een verkozen (Cass. 19 oktober 1992, Soc. Kron., 1993, 108)

Hoe lang zijn kandidaten beschermd bij verkiezingen die nietig werden verklaard?

Kandidaten voorgedragen bij nietig verklaarde verkiezingen, genieten de bescherming als kandidaat. Deze bescherming zal concreet 2 of 4 jaar bedragen, afhankelijk of het om de eerste niet succesvolle verkiezing gaat of niet.

Wet SV, art. 78 §3
lid 6

Wet 19.03.1991, art.
2 §3

Overzicht

Hieronder vatten we alle mogelijkheden nog eens kort samen. We houden hierbij steeds rekening met de situatie van de (kandidaat-)afgevaardigde bij de huidige én bij de vorige sociale verkiezingen. De ruimtes in de tabel die blanco werden gelaten, zijn verkiezingen waaraan de werknemer niet heeft deelgenomen.

SV 2012	SV 2016	SV 2020	SV 2024	Beschermingsduur
			Niet verkozen	4 jaar
		Verkozen	Niet verkozen	4 jaar
	Verkozen		Niet verkozen	4 jaar
	Niet verkozen	Verkozen	Niet verkozen	4 jaar
Verkozen			Niet verkozen	4 jaar
	Verkozen		Niet verkozen	4 jaar
Niet verkozen			Niet verkozen	2 jaar
Niet verkozen	Niet verkozen	Niet verkozen	Niet verkozen	2 jaar
		Niet verkozen	Niet verkozen	2 jaar
Verkozen		Niet verkozen	Niet verkozen	2 jaar
Niet verkozen	Verkozen		Niet verkozen	2 jaar

3.3. Wanneer wordt de bescherming verlengd?

De beschermingsperiode van de bij de vorige verkiezingen voorgedragen kandidaten wordt verlengd als:

Wet 19.03.1991, art 2 §2, 2°

- Er in de onderneming geen nieuwe sociale verkiezingen moeten worden georganiseerd bij gebrek aan kandidaten. In dit geval behouden de effectieve afgevaardigden, plaatsvervaardigden en (de op dat ogenblik nog beschermde) kandidaten hun bescherming gedurende de 6 maanden die volgen op de eerste dag van de verkiezingsperiode.
- Er in de onderneming geen ondernemingsraad of CPBW meer wordt opgericht, omdat het aantal personeelsleden is gedaald onder de 50. In dat geval blijven de effectieve afgevaardigden, de plaatsvervaardigden en de (op dat ogenblik nog beschermde) kandidaten beschermd gedurende de 6 maanden die volgen op de eerste dag van de verkiezingsperiode.

Overzicht

Hieronder vatten we alle mogelijkheden nog eens kort samen. We houden hierbij steeds rekening met de situatie van de (kandidaat-)afgevaardigde bij de voorbije twee sociale verkiezingen.

Verkiezingen 2016	Verkiezingen 2020	Beschermde periode
Geen kandidaat	Verkozen	+ 6 maand
Verkozen	Verkozen	+ 6 maand
Niet verkozen	Verkozen	+ 6 maand
Geen kandidaat	Niet verkozen	+ 6 maand
Verkozen	Niet verkozen	+ 6 maand
Niet verkozen	Niet verkozen	Geen verlenging

De beschermde periode wordt ook verlengd als de sociale verkiezingen met voorafgaande toestemming van de inspectie worden uitgesteld, omdat de onderneming overgaat tot definitieve stopzetting van alle of een gedeelte van haar activiteiten. Dit uitstel is maar mogelijk voor een maximumduur van 1 jaar (artikel 21, § 9, van de Bedrijfsorganisatiewet en artikel 55 van de Welzijnswet).

Wet OR, art.21 §9

Wet CPBW, art.55

In deze periode blijft de bestaande ondernemingsraad haar taken uitoefenen. Daarom blijven de effectieve afgevaardigden, plaatsvervaardigden en (nog beschermde) kandidaten verder beschermd.

Overzicht

Hieronder vatten we alle mogelijkheden nog eens kort samen. We houden hierbij steeds rekening met de situatie van de (kandidaat-)afgevaardigde bij de voorbije twee sociale verkiezingen.

Verkiezingen 2016	Verkiezingen 2020	Beschermde periode
Geen kandidaat	Verkozen	+ max. 1 jaar
Verkozen	Verkozen	+ max. 1 jaar
Niet verkozen	Verkozen	+ max. 1 jaar
Geen kandidaat	Niet verkozen	+ max. 1 jaar
Verkozen	Niet verkozen	+ max. 1 jaar
Niet verkozen	Niet verkozen	Geen verlenging

3.4. Wanneer eindigt de bescherming?

De wetgeving voorziet in drie normale wijzen van beëindiging van de bescherming:

Wet 19.03.1991, art 2 §2 en 3

- Voor de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, alsook voor de kandidaten die bij hun eerste kandidatuur niet werden verkozen, eindigt de bescherming op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld. Deze aanstelling heeft plaats op het ogenblik dat de nieuwe OR/CPBW wordt samengesteld, d.i. op de eerste vergadering van de nieuwe OR/CPBW.
- Voor de kandidaten die twee verkiezingen na elkaar niet werden verkozen, eindigt de bescherming vroeger, d.i. 2 jaar na de aanplakking van de verkiezingsuitslag.
- De bescherming eindigt op de leeftijd van 65 jaar, tenzij de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers waartoe de beschermde werknemer behoort, in dienst te houden (artikel 2, § 2 en § 3, Wet van 1991). Het Grondwettelijk Hof oordeelt dat de leeftijdsgrens van 65 jaar niet discriminerend is (Gwh 20 oktober 2011, nr. 160/2011 en Gwh 3 februari 2011, nr. 15/2011).

3.5. Kan de bescherming voortijdig eindigen?

Aan de bescherming van de kandidaten kan geen voortijdig einde komen. Tenzij ze op een toegelaten wijze zouden worden ontslagen, eindigt hun bescherming zoals in 3.4 is besproken.

Effectieve afgevaardigden en plaatsvervangers kunnen ook hun bescherming verliezen als er een einde komt aan hun mandaat. Het mandaat van effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde neemt een einde wanneer:

Wet OR art.21 §2

Wet CPBW art.61

1. **De afgevaardigde niet wordt herverkozen.** Ofwel was hij geen kandidaat meer bij de verkiezingen in welk geval zijn bescherming een einde neemt bij de eerste vergadering van het nieuwe orgaan, ofwel is hij wel kandidaat geweest maar was hij niet verkozen: in dit geval, heeft hij de bescherming als kandidaat (zie 3.2.: hoe lang duurt de bescherming?)
2. **De afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel.** Het gaat om volgende gevallen: einde van een contract van bepaalde duur, voltooiing van het overeengekomen werk, definitieve overmacht of na akkoord tussen werkgever en werknemer.
3. **Hij ontslag neemt uit het mandaat of het mandaat niet opneemt.** Het einde van het mandaat betekent het einde van de bescherming als effectief personeelsafgevaardigde, maar betekent de herleving van de bescherming als kandidaat (zie Grondwettelijk Hof, 8 november 2006, nr. 167/2006)
4. **Hij geen lid meer is van de vakorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen.** Dit doet zich voor als de personeelsafgevaardigde zelf de vakbond verlaat, als de vakbond de afgevaardigde heeft uitgesloten of als de afgevaardigde geen deel uitmaakt van de vakbond krachtens de statuten van de vakbond. Het is niet voldoende te verklaren dat de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het CPBW of de OR (Cass. 26 november 1959, Arr. Cass. 1960, p. 272): de vakbond zal de statutaire procedure tot uitsluiting moeten naleven

Wet OR art.21,&2,4°
Wet CPBW art.61, 4°

of de intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming moeten bekomen bij de arbeidsrechtbank.

5. **Het mandaat door de arbeidsrechtbank wordt ingetrokken wegens ernstige tekortkoming, op vraag van de vakorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen.** Enkel de vakbond kan dit vorderen, de werkgever niet. Iedere tekortkoming komt in aanmerking: het hoeft niet noodzakelijk een tekortkoming als afgevaardigde te zijn.
6. **Hij niet meer behoort tot de werknemerscategorie waarvoor hij werd verkozen.** De vakorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, kan het behoud van het mandaat vragen met een aangetekend schrijven aan de werkgever. Deze voorwaarde geldt niet voor de afgevaardigde van de jonge werknemers: als de jongere ouder dan 25 wordt tijdens zijn mandaat, blijft hij verder zetelen als jongere-afgevaardigde
7. **Wanneer hij lid van het leidinggevend personeel wordt.** Of de nieuwe functie van de afgevaardigde een leidinggevende functie is, wordt beoordeeld op basis van de lijst met leidinggevende functies die voor de verkiezingen is aangeplakt. Wanneer de afgevaardigde deel gaat uitmaken van het leidinggevend personeel, kan de vakorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen geen behoud van het mandaat vragen.
8. **Bij zijn overlijden.**

Deze wettelijke redenen van beëindiging van het mandaat zijn gebaseerd op de wijze van voordracht van de kandidaten en op de verkiesbaarheidsvoorwaarden.

Sinds de uitspraken van het Arbitragehof (het huidige Grondwettelijk Hof) in 2002 en 2006 is het echter niet meer zo dat het einde van het mandaat meteen ook het einde van de bescherming impliceert. Volgens het voormalige Arbitragehof betekent het verlies van het lidmaatschap van de vakorganisatie of de afstand van het mandaat niet dat de betrokkene definitief, ongeacht wat er gebeurt, de bescherming van de Wet van 1991 verliest. Hij kan zich nog steeds beroepen op zijn bescherming als kandidaat (zie AH nr. 19/2002, 23 januari 2002 en AH nr. 2006/167, 8 november 2006).

Kan de beschermde werknemer worden ontslagen met het oog op SWT - brugpensioen?

Volgens CAO nr. 17 moet de werknemer door zijn werkgever worden ontslagen om aanspraak te kunnen maken op SWT. De werkgever kan een beschermde werknemer slechts ontslaan om dringende reden of om economische of technische redenen. Een werknemer die ontslagen wordt om dringende reden, komt niet in aanmerking voor brugpensioen. Een erkenning vragen aan het paritair comité, wordt vaak als te omslachtig ervaren.

In de praktijk wordt daarom soms een akkoord gesloten waarbij de kandidaat of afgevaardigde afstand doet van zijn mandaat en/of bescherming(vergoeding). De beschermde werknemer verklaart zich er dan mee akkoord behandeld te worden als een gewone werknemer die in aanmerking komt voor brugpensioen.

Het Hof van Cassatie bevestigde de geldigheid van deze akkoorden. Eens de termijn om re-integratie aan te vragen verstreken is (d.i. 30 kalenderdagen na de betekening van het ontslag), is de beschermingsvergoeding niet langer van openbare orde en kan de werknemer er geldig afstand van doen (Cass.16 mei 2011, AR S.10.0093.N).

3.6. Wat gebeurt er met de bescherming bij overname van de onderneming of overdracht onder gerechtelijk gezag?

De wetgeving zegt weinig over het lot van de overlegorganen en de bescherming van de afgevaardigden bij overgang van onderneming. Er wordt een verschil gemaakt tussen de conventionele overgang van onderneming en de overname van de onderneming na faillissement of overdracht onder gerechtelijk gezag:

- Bij conventionele overgang is de ondernemer verplicht alle werknemers over te nemen, ook de beschermde werknemers. De effectieve afgevaardigden en plaatsvervangers, evenals de kandidaten behouden hun bescherming bij gehele of gedeeltelijke overgang van onderneming of de splitsing ervan in juridische entiteiten. Deze bescherming geldt zowel voor de werknemers die overgaan naar de nieuwe werkgever als voor de

Wet OR art.20
§10/11/12

Wet CPPT art.69 tot
76 septies

werknemers die verder in dienst blijven bij hun oorspronkelijke werkgever, en dit zelfs wanneer de overlegorganen verdwijnen (zie Arbrb. Charleroi 25 februari 1985).

Wordt er in het kader van de overgang van onderneming een akkoord gesloten over het aantal mandaten, dan moeten de afgevaardigden die deze mandaten gaan vervullen, worden beschouwd als wettelijke afgevaardigden én dus niet als conventionele afgevaardigden. Dit werd ons bevestigd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

- Bij overgang van onderneming na faillissement of overdracht onder gerechtelijk gezag, mag de nieuwe werkgever kiezen welke werknemers hij overneemt. Mandaat en bescherming nemen bij de overname een einde. De afgevaardigden die worden overgenomen, gaan deel uitmaken van een nieuwe OR/CPBW, die tot de volgende sociale verkiezingen is samengesteld uit de leden van de oude OR/CPBW. Deze werknemers behouden hun bescherming.

4. WAT HOUDT DE BESCHERMING IN?

4.1. Het discriminatieverbod

Het mandaat van de personeelsafgevaardigden of de hoedanigheid van kandidaat mag geen aanleiding geven tot benadeling, noch tot bijzondere voordelen. De personeelsafgevaardigden en de kandidaten genieten de normale promoties en voordelen van de werknemerscategorie waartoe ze behoren.

Wet OR art.21 §5

Wet CPBW art.64

Wet 1991 art.2 §4

Deze bepalingen hebben de bedoeling om ervoor te zorgen dat de beschermde werknemer niet anders wordt behandeld dan de andere werknemers. De werknemer mag geen nadeel ondervinden van zijn mandaat of kandidatuur, en zijn werkgever mag hem ook niet paaien met bijzondere voordelen.

4.2. Het verbod op overplaatsing

De beschermde werknemer mag in principe niet worden overgeplaatst van de ene technische bedrijfseenheid naar een andere technische bedrijfseenheid binnen dezelfde juridische entiteit. In twee gevallen mag je toch worden overgeplaatst:

Wet 19.03.1991, art 2 §5

- als je schriftelijk instemt met je overplaatsing op het ogenblik van de beslissing
- indien er economische of technische redenen zijn die vooraf door het paritair comité werden erkend.

De werknemer die naar een andere technische bedrijfseenheid wordt overgeplaatst, verliest zijn mandaat als afgevaardigde, ondanks het feit dat hij bij dezelfde werkgever tewerkgesteld blijft. Volgens oude rechtspraak verliest deze werknemer daarenboven de bescherming (zie Cass. 4 april 1973).

De overplaatsing binnen een technische bedrijfseenheid van een afdeling naar een andere afdeling die later wordt gesloten, wordt als onbestaande beschouwd, indien de overplaatsing gebeurt binnen de 6 maanden voor de sluiting van deze afdeling (artikel 2, § 5, lid 2, van de Wet van 1991).

Kan de werkgever eenzijdig de andere arbeidsvoorwaarden wijzigen?

Een wijziging van de andere arbeidsvoorwaarden valt niet onder het verbod, maar kan als een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst worden beschouwd (zie Vr. en Antw. Kamer 1991-92, 15188, De Roo). Dit kan de rechtbank dan beschouwen als een impliciet ontslag in hoofde van de werkgever. Indien de rechtbank het impliciet ontslag erkent, heeft de werknemer recht op zijn beschermingsvergoeding zoals voorzien in de wet van 1991.

4.3. De bescherming tegen ontslag

Een werkgever kan de effectieve afgevaardigde, plaatsvervanger of kandidaat niet ontslaan, tenzij om in de wet voorziene redenen:

Wet 19.03.1991,
art. 2 §1

- De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet beëindigen gedurende de beschermingsperiode, ongeacht of dit ontslag gebeurt met of zonder een opzeggingstermijn of –vergoeding. Het ontslagverbod geldt voor elke opzegging die tijdens de beschermingsperiode is gedaan, ongeacht of de opzeggingstermijn tijdens of na verloop van die periode verstrijkt (zie Cass. 18 mei 1987). Een opzegging die gebeurt buiten de beschermde periode, maar waarbij het einde van de opzeggingstermijn wordt bereikt tijdens de beschermde periode, is niet strijdig met ontslagverbod.

Geldt het ontslagverbod ook voor werknemers met een contract voor bepaalde duur?

Het ontslagverbod geldt ook voor werknemers met een contract voor bepaalde duur. In dat geval neemt de bescherming een einde bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

- De werkgever wordt gesanctioneerd als de werknemer de arbeidsovereenkomst moet beëindigen wegens feiten die een dringende reden uitmaken ten laste van de werkgever. De beschermde werknemer die wordt geconfronteerd met feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever, kan de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder opzegging en de beschermingsvergoeding opeisen.
- De werkgever wordt gesanctioneerd bij het niet in acht nemen van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

De arbeidsovereenkomst van de beschermde werknemer mag tijdens de beschermde periode wel worden beëindigd (artikel 2, § 6, Wet van 1991):

1. om een dringende reden die vooraf door de arbeidsrechtbank is erkend (zie 5.1)
2. om economische of technische redenen die vooraf door het paritair comité zijn erkend (zie 5.2)
3. wanneer de einddatum van de overeenkomst voor bepaalde duur bereikt is of het werk waarvoor de werknemer aangeworven is, voltooid is

Interessant om weten

Volgens de rechtspraak moeten vervangingscontracten worden gelijkgesteld met contracten voor een bepaald werk (zie Arbrb. Oudenaarde 25 april 2000).

4. wanneer de werknemer zelf ontslag neemt
5. wanneer de werknemer overlijdt
6. wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens overmacht

Welke feiten maken overmacht uit?

Met overmacht wordt een gebeurtenis bedoeld die een onoverkomelijke hindernis vormt voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en waardoor de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd zonder opzeggingstermijn, noch -vergoeding. De onmogelijkheid om de arbeidsovereenkomst uit te voeren, mag niet te wijten zijn aan de schuld van degene die de overmacht inroept (meestal de werkgever).

Deze moet de onmogelijkheid aantonen om de arbeidsovereenkomst uit te voeren en tevens bewijzen dat deze onmogelijkheid hem niet toerekenbaar is. De werkgever die een badge laat intrekken door BIAC wegens de vermeende overtreding van het veiligheidsreglement van de luchthaven, kan geen overmacht inroepen (Arbh. Brussel 6 april 2007).

Kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd wegens medische overmacht?

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een beschermde werknemer niet beëindigen wegens ziekte van de werknemer of ongeval. Een tijdelijke, zelfs langdurige ziekte maakt immers geen overmacht uit in hoofde van de werkgever. Zolang er een kans bestaat dat de werknemer het werk zal hervatten, blijft zijn bescherming gelden.

Ook als vast komt te staan dat de werknemer het werk waarvoor hij was aangeworven, nooit meer zal kunnen uitvoeren, leidt dit niet meer automatisch tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht kan sinds 28 november 2022 enkel worden vastgesteld na het doorlopen van een bijzondere procedure uit de Arbeidsovereenkomstenwet wet (art. 34) en de codex over het welzijn op het werk.

7. de werkgever en de werknemer in onderling akkoord de arbeidsovereenkomst beëindigen.

Zijn er nog andere toegelaten beëindigingswijzen?

De rechtspraak beschouwt de gerechtelijke ontbinding op verzoek van de werkgever niet als een toegelaten beëindigingswijze. De gerechtelijke ontbinding op verzoek van de werknemer is wel mogelijk.

Sinds het Cassatiearrest van 8 oktober 2018 (zie **Cass. 8 oktober 2018, S14.0044.N**) is het duidelijk geworden dat een duidelijk pestgedrag van de werkgever de werknemer toelaat de gerechtelijke ontbinding van zijn overeenkomst te vorderen en toch de vaste beschermingsvergoeding te genieten. Helaas werd ook beslist dat de werknemer die in het gelijk wordt gesteld, niet automatisch recht heeft op zijn variabele beschermingsvergoeding (=mandaatsvergoeding): hij zal hiervoor binnen de 30 kalenderdagen na zijn ontslag zijn re-integratieverzoek moeten richten aan zijn werkgever. Het probleem is dat je niet op voorhand kan weten wanneer de rechter de arbeidsovereenkomst als beëindigd zal beschouwen. Wij raden daarom aan een re-integratieverzoek in te dienen van zodra de werkgever schriftelijk akkoord gaat dat de werknemer niet meer hoeft te werken en nog eens binnen de 30 kalenderdagen na het vonnis dat de werknemer gelijk geeft.

5. WELKE PROCEDURE MOET WORDEN GEVOLGD BIJ ONTSLAG?

5.1. Het ontslag om dringende reden

De dringende reden is het feit dat elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maakt vanaf het ogenblik waarop de arbeidsgerechten het feit als juist en voldoende zwaarwichtig beoordelen.

Deze definitie is voor een deel gelijklopend met de definitie van de dringende reden, zoals deze wordt gedefinieerd in artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Toch is er een groot verschil: in het geval van een beschermde werknemer wordt de professionele samenwerking niet onmiddellijk onmogelijk, maar pas wanneer de dringende reden door het gerecht wordt erkend.

Bij de evaluatie van de ingeroepen feiten, zal de rechter de werkelijkheid van de feiten controleren en de ernst van deze feiten binnen de arbeidsrelatie beoordelen. Deze evaluatie gebeurt op dezelfde wijze als bij een gewone werknemer. De feiten mogen niet anders worden geïnterpreteerd, omdat het om een beschermde werknemer gaat.

In geen geval mag de dringende reden verband houden met de uitoefening van het mandaat. Zo kan het deelnemen aan een staking of bedrijfsbezetting op zich geen dringende reden zijn voor een afgevaardigde (zie Arbh. Bergen, 7 mei 2002).

De werkgever die een beschermde werknemer wil ontslaan om een dringende reden moet hierbij de door de Wet van 1991 voorziene procedure volgen.

Hieronder bespreken we de verschillende fases in deze procedure.

Fase 1 – Kennisgeving aan de werknemer en zijn vakorganisatie met verzoekschrift aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank

De werkgever die een beschermde werknemer wil ontslaan om dringende reden, moet de werknemer én de vakorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen per aangetekende brief verwittigen. Deze verwittiging moet gebeuren binnen de drie werkdagen nadat de werkgever kennis heeft gekregen van de feiten die naar zijn mening een dringende reden zouden uitmaken (artikel 4, § 1, Wet van 1991).

Welke is de vakorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen?

Welke de vakorganisatie is die de kandidatuur heeft voorgedragen, wordt niet bepaald in de Wet van 1991. De meeste rechtspraak gaat er vanuit dat hiermee de interprofessionele vakorganisatie worden bedoeld: het federaal ABVV, het ACV of het ACLVB. Het zijn immers de interprofessionele organisaties die de kandidatenlijsten indienen. Wordt de kennisgeving aan de professionele organisatie gedaan, dan is de latere vordering tot erkenning van de dringende reden onontvankelijk (zie bv. Arbh. Antwerpen 17 juni 2003, Arbh. Brussel 16 december 2004, Arbh. Gent 10 augustus 2006).

Wat wordt bedoeld met een 'werkdag'?

Het begrip werkdag moet in zijn gebruikelijke betekenis in het arbeidsrecht worden begrepen. Het betreft alle dagen die geen zon- of feestdag zijn, dus ook de zaterdag (zie Cass. 27 februari 1995).

De nieuwe notie van "werkdag" in het (nieuwe) BW (art. 1.7) die zaterdagen expliciet heeft uitgesloten als werkdagen, is niet van toepassing op het sociaal recht ("*de bepalingen die de regelgeving van de arbeidsverhouding tot voorwerp hebben, de sociale zekerheid en de sociale bijstand*"). Voor de sociale verkiezingen blijft zaterdag dus wel een werkdag.

De kennisgeving moet gebeuren door een daartoe bevoegd persoon. De kennisgeving zal niet geldig zijn wanneer zij ondertekend is door iemand waarvan niet met een geschrift wordt bewezen dat hij verantwoordelijk is voor het personeelsbeleid (zie Arbh. Antwerpen 9 oktober 1995).

In de aangetekende brief moet de werkgever al de feiten vermelden die hij wil aanvoeren als dringende reden. Feiten die niet werden opgenomen in de brief, kunnen naderhand niet meer worden ingeroepen. Worden er naderhand nieuwe feiten ontdekt, dan zal de werkgever een nieuwe erkenningsprocedure moeten opstarten.

Vormt de voorlopige hechtenis een dringende reden?

De voorlopige hechtenis vormt op zichzelf geen dringende reden. De termijn van drie dagen vangt dus niet aan bij de voorlopige hechtenis van de werknemer, maar begint pas te lopen als de beslissing in kracht van gewijsde is gegaan (zie Arbrb. Nijvel, 25 april 2001).

Binnen dezelfde drie werkdagen moet de werkgever de zaak bij verzoekschrift aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank. Het verzoekschrift dient de in artikel 4, § 2, bepaalde vermeldingen te bevatten. Bij het verzoekschrift moet bovendien een kopie van de aangetekende brieven worden gevoegd.

Wat als het verzoekschrift alleen de exploitatiezetel vermeldt?

Het verzoekschrift dat alleen de exploitatiezetel vermeldt en niet de maatschappelijke zetel, is niet onontvankelijk (zie Cass. 24 maart 2003).

De vereisten van artikel 4 van de Wet van 1991 zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid. De procedure is van openbare orde en moet strikt worden nageleefd. Wanneer de vereisten niet werden gerespecteerd, kan de procedure niet worden voortgezet. Bovendien kunnen de feiten niet meer tegen de werknemer worden gebruikt.

Voorbeelden van nietigheid zijn:

- de werkgever stuurt de aangetekende brief meer dan drie werkdagen nadat hij kennis heeft gekregen van feiten
- de werkgever stuurt de aangetekende brief enkel naar de werknemer of enkel naar de vakorganisatie
- de werkgever maakt in de aangetekende brief geen melding van feiten die de dringende reden zouden uitmaken, en dit zelfs wanneer de brief verwijst naar het verzoekschrift in bijlage dat de feiten bevat (zie Cass. 8 december 2003)
- de werkgever stuurt een gewone brief in plaats van een aangetekende brief.

Fase 2 – Onderhandelingsperiode met eerste verschijning voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank

De derde werkdag na de dag van verzending van de aangetekende brief begint een onderhandelingsperiode van 5 werkdagen te lopen. Deze periode van 5 dagen wordt vaak de 'afkoelingsperiode' genoemd.

Wet 19.03.1991, art 5 §1

Tijdens deze onderhandelingsperiode kunnen de werknemer en zijn/haar vakorganisatie hun standpunt kenbaar maken aan de werkgever, en met de werkgever in onderhandeling treden over een eventuele minnelijke schikking.

Beide partijen moeten ook persoonlijk en afzonderlijk voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank verschijnen die hen op de hoogte brengt van de te volgen procedure.

Fase 3 – Verzoeningspoging met tweede verschijning voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank

Na de onderhandelingsperiode worden de partijen nogmaals opgeroepen voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

Wet 19.03.1991, art 5 §1

De voorzitter bepaalt onmiddellijk na de onderhandelingsperiode een nieuwe rechtsdag waarop hij de partijen tracht te verzoenen. Indien op deze zitting een akkoord wordt bereikt, vermeldt de voorzitter de bepalingen ervan in het proces-verbaal. Dit vonnis is onmiddellijk uitvoerbaar.

Als hij er niet in slaagt de partijen te verzoenen, zal de voorzitter – wat de effectieve afgevaardigden en de plaatsvervangers betreft – een beslissing nemen over de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure. Gaat het om niet-verkozen kandidaten, dan beslist de werkgever hierover zelf. In deze fase van de procedure mag de arbeidsovereenkomst alleen worden geschorst. Niettemin, indien de werkgever beslist om de afgevaardigden toch te ontslaan, zal hij de beschermingsvergoeding moeten betalen.

De schorsingsregeling voor effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden geldt ook voor de vakbondsafgevaardigde die beschermd is omdat hij belast is met de taken van het CPBW.

Bij de opstelling van de Wet van 1991 heeft de wetgever verduidelijkt dat de verderzetting van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure de regel moet zijn.

Er mag alleen worden overgegaan tot schorsing wanneer hiervoor grondige redenen zijn, zoals de veiligheid van de onderneming of de fysieke integriteit van andere werknemers (zie Parl. St. Senaat 1990-91, 1105/2). De voorzitter van de arbeidsrechtbank oordeelt echter volledig vrij.

Als de voorzitter van de arbeidsrechtbank beslist tot de verderzetting van de arbeidsovereenkomst gedurende de procedure, is de werkgever verplicht deze beslissing te respecteren. De werknemer oefent zijn werk en zijn mandaat verder uit tijdens de procedure. De werknemer moet worden tewerkgesteld en behoudt zijn recht op loon en anciënniteit. Als de werkgever de beslissing van de voorzitter niet naleeft, wordt dit beschouwd als een onregelmatig ontslag, wat voor de werknemer het recht opent op de bijzondere beschermingsvergoeding.

De beschikking van de voorzitter is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet voor wat betreft de uitspraak over de schorsing of niet – schorsing van de werknemer.

De schorsing van de arbeidsovereenkomst werkt terug tot het ogenblik waarop de werkgever bij dagvaarding het verzoek tot erkenning bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank heeft aanhangig gemaakt. Als de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, betekent dat ook dat het mandaat wordt geschorst. Zijn plaats zal worden ingenomen door de plaatsvervangende afgevaardigde.

Wet 19.03.1991, art.5 §4

Wat is de situatie van de geschorste werknemer tijdens de procedure?

De geschorste werknemer mag tijdelijk zijn mandaat en functie niet meer uitoefenen. Artikel 9 van de Wet van 1991 zorgt ervoor dat de beschermde werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt geschorst, een inkomen kan blijven genieten. Tijdens de schorsing kan de geschorste werknemer immers geen aanspraak maken op loon, vermits hij geen arbeidsprestaties levert (zie Cass. 1 juni 1981).

De geschorste werknemer zal gedurende de gehele procedure werkloosheidsuitkeringen ontvangen. De geschorste werknemer wordt behandeld alsof hij een tijdelijke werkloze is. Hij moet niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en ontvangt steeds dezelfde uitkering.

Bovenop de werkloosheidsuitkering, moet de werkgever aan de werknemer een bijkomende vergoeding betalen. Werkloosheidsuitkering en bijkomende vergoeding garanderen de geschorste werknemer een inkomen dat gelijk is aan zijn vroegere nettoloon. De bijkomende vergoeding moet achteraf niet worden terugbetaald, ook niet als de dringende reden wordt erkend.

De modaliteiten van de bijkomende vergoeding werden uitgewerkt in het KB van 21 mei 1991 tot vaststelling van de berekenings- en betalingsmodaliteiten van de bijkomende vergoeding verschuldigd aan de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde in het kader van de procedure tot erkenning van een dringende reden.

B.S. 21.05.1991

Artikel 1, van dit KB bepaalt hierover het volgende:

§ 1 De vergoeding, verschuldigd aan de werknemer (...) is gelijk aan het verschil tussen het maandelijks bedrag van de werkloosheidsvergoedingen en het netto-referteloon.

§ 2. Het netto-referteloon bestaat uit:

- *het gemiddeld bedrag van het nettoloon vermeerderd met de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst,*
- *en, in voorkomend geval, van het gemiddeld nettobedrag van de voordelen in natura.*

Om het nettobedrag van het loon en de voordelen te bepalen, dient men het brutobedrag te verminderen met de persoonlijke bijdragen inzake sociale zekerheid en de fiscale afhouding.

Het nettoreferteloon wordt afgerond naar de hogere euro.

Het gemiddelde bedoeld in het eerste lid wordt berekend op basis van het loon of de voordelen die werden betaald of hadden moeten worden betaald in de loop van de twaalf maanden, voorafgaand aan de maand gedurende dewelke de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst begon, gedeeld door twaalf. Wanneer de werknemer geen recht gehad heeft op een loon en op voordelen gedurende al de maanden van de referteperiode, zal het gemiddelde slechts berekend worden voor de maanden gedurende dewelke een recht verworven werd.

§ 3. Het maandelijks bedrag van de werkloosheidsuitkering bedoeld in artikel 1, wordt bekomen door het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering te vermenigvuldigen met 26.

Na de schorsing van de arbeidsovereenkomst wordt het onwaarschijnlijk dat de werknemer nog zal (willen) terugkeren naar zijn vroegere arbeidsplaats. Daarom voorziet artikel 13 van de Wet van 1991 dat de geschorste werknemer zijn arbeidsovereenkomst op een gemakkelijke manier kan beëindigen, m.n. zonder opzeggingstermijn of –vergoeding.

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst niet werd geschorst, kan zijn arbeidsovereenkomst ook beëindigen, maar hij moet hierbij wel de wettelijke opzeggingstermijn respecteren.

Als de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt tijdens de procedure tot erkenning van de dringende reden, betekent dat ook het einde van de procedure.

Fase 4 – Beslissing van de arbeidsrechtbank en het arbeidshof

Blijft de werkgever bij zijn voornemen om de beschermde werknemer te ontslaan, dan moet hij de zaak in kort geding aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

Wet 19.03.1991,
art.6

Het aanhangig maken van de zaak moet gebeuren binnen de drie werkdagen:

- na het einde van de onderhandelingsperiode, als het gaat om een kandidaat
- na de dag waarop de voorzitter van de arbeidsrechtbank de beslissing tot verderzetting of schorsing van de arbeidsovereenkomst heeft genomen, als het gaat om een afgevaardigde.

Wanneer begint de termijn van drie dagen te lopen?

De termijn van drie dagen begint te lopen de dag nadat de voorzitter de beslissing heeft uitgesproken, en niet de dag nadat de beslissing aan de partijen is betekend (zie Arbh. Luik, 20 december 1995).

Om misbruiken te voorkomen, bevat artikel 7 van de Wet van 1991 bindende voorschriften voor de dringende reden. De werkgever de zaak moet aanhangig maken bij dagvaarding. De werkgever moet de werknemer en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, dagvaarden (zie Cass. 23 april 2001). In de dagvaarding mag de werkgever geen andere feiten inroepen dan degene vermeld in de kennisgeving van fase 1. Een afschrift van de brief, die in fase 1 werd verstuurd naar de werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, moet bij het dossier worden neergelegd.

Ter zitting doet de voorzitter van de arbeidsrechtbank een nieuwe poging om de partijen te verzoenen. Als hij hierin niet slaagt, verwijst hij de zaak naar een kamer van de arbeidsrechtbank.

De terechtzitting van de arbeidsrechtbank tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van dertig werkdagen. De rechter kan deze termijn nochtans verlengen tot vijfenveertig dagen met de instemming van de partijen. Alle vonnissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet (artikel 8 Wet van 1991).

Tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank is hoger beroep mogelijk bij het arbeidshof. Het hoger beroep moet worden ingediend bij verzoekschrift, binnen tien werkdagen vanaf de betekening van het vonnis (artikel 11, § 1, Wet van 1991).

Moet het verzoekschrift aangetekend worden verzonden?

Het betrokken artikel voorziet dat het verzoekschrift aangetekend moet worden verzonden naar de griffie, maar de rechtspraak aanvaardt dat het ook ter griffie kan worden ingediend (zie Arbh. Brussel 12 februari 2004).

De procedure voor het arbeidshof is dezelfde als voor de arbeidsrechtbank. De terechtzitting van het arbeidshof tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen vanaf de dag van de uitspraak van de beschikking. Deze termijn kan nochtans verlengd worden tot vijfenveertig werkdagen met instemming van de partijen. Het hof doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten. Alle arresten worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet.

Wet 19.03.1991,
art.11 §2

Hoewel de Wet van 1991 hierover niets bepaalt, is een cassatieberoep wel degelijk mogelijk. De termijn voor dit beroep begint te lopen vanaf de dag van betekening van het arrest (zie Cass. 5 januari 1981).

Fase 5 – Ontslag door de werkgever

Als de dringende reden niet erkend wordt, kan de werkgever de werknemer niet ontslaan. Als de arbeidsovereenkomst geschorst was, moet deze na de uitspraak van de rechter opnieuw worden uitgevoerd. De werknemer dient zich in dat geval opnieuw aan te bieden op zijn werk.

Als de rechter de dringende reden erkent, komt er niet onmiddellijk een einde aan de arbeidsovereenkomst. De werkgever die de dringende reden door de rechter erkend ziet, moet de werknemer nog ontslaan volgens de bepalingen van artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet. De termijn van drie werkdagen gaat in op de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest.

Wet 19.03.1991,
art.12

Moet de werkgever de aanvang van de termijn van drie dagen afwachten?

Volgens de rechtspraak van het Hof van Cassatie kan het ontslag worden gegeven vanaf de uitspraak die de dringende reden tot ontslag erkent, zelfs voor de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest (zie Cass. 14 juni 1999).

Moet het verstrijken van de termijn voor cassatieberoep worden afgewacht?

De rechtspraak heeft geoordeeld dat, als het arbeidshof de dringende reden erkent, de werkgever niet moet wachten tot de termijn voor het instellen van een cassatieberoep is verstreken, alvorens te ontslaan. Een voorziening in cassatie schorst de uitvoering van het arrest niet (zie Arbh. Antwerpen 17 december 1990).

De kennisgeving van de dringende reden moet op straffe van nietigheid gebeuren met een aangetekend schrijven, een deurwaardersexploot of door afgifte van een geschrift aan de werknemer, met handtekening op het duplicaat als bewijs van ontvangst (vgl. artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet).

Overzicht procedure bij ontslag om dringende reden



5.2. Het ontslag om economische of technische redenen

De bedoeling van de ontslagbescherming is te vermijden dat de werknemer wordt ontslagen omwille van zijn kandidatuur bij de sociale verkiezingen of de uitoefening van zijn mandaat als afgevaardigde. Soms moet de werkgever omwille van economische of technische redenen alle of een deel van het personeel ontslaan. De wetgever oordeelde dat het ontslag van een beschermde werknemer in een dergelijk geval mogelijk moet zijn. Om te voorkomen dat de werkgever evenwel misbruik zou maken van de situatie om 'ongewenste' beschermde werknemers uit de onderneming te verwijderen, voorziet de Wet van 1991 in een erkenningsprocedure.

Hieronder bespreken we de verschillende fases in deze procedure.

Fase 1 – De erkenning door het paritaire orgaan

De werkgever die een afgevaardigde of een kandidaat wil ontslaan om economische of technische redenen, moet vooraf de toestemming vragen aan het bevoegd paritair comité of aan de Nationale Arbeidsraad wanneer er geen bevoegd paritair comité is of dit niet werkt. De werkgever moet hiertoe een aanvraag doen bij aangetekende brief (artikel 3, § 1, Wet van 1991).

Het paritaire orgaan moet een uitspraak doen over het verzoek binnen de twee maanden vanaf de datum van aanvraag. Het paritair (sub)comité moet zelf de beslissing nemen: het kan de beslissingsbevoegdheid niet delegeren aan een technisch comité (zie Cass. 21 december 1987).

Interessant om weten

De werkgever die het einde van de termijn van 2 maanden niet afwacht om te ontslaan, moet altijd het verslag van de vergadering van het bevoegde paritair comité kunnen voorleggen. Anders wordt het ontslag beschouwd als voorbarig en dus onrechtmatig (zie Arbrb. Charleroi 8 mei 2000).

De aanvraag moet het voornemen bevatten de afgevaardigde te ontslaan en moet vergezeld zijn van alle noodzakelijke elementen die de beoordeling ervan mogelijk maken. Een brief waarin enkel wordt gevraagd het bestaan van de economische reden te aanvaarden zonder melding te maken van het voornemen over te gaan tot het ontslag van de afgevaardigde, is geen geldige aanvraag (zie Arbh. Brussel 22 september 1997).

Het paritair comité beslist welke redenen de opheffing van de bescherming rechtvaardigen. In de Wet van 1991 wordt niet omschreven welke redenen een technische of economische reden kunnen uitmaken. In dit stadium van de procedure zijn de redenen niet beperkt tot de drie toegelaten redenen van fase 2. De redenen voor het ontslag mogen evenwel niet worden gezocht bij de werknemer. Het 'te lage' rendement van een beschermde werknemer is geen economische of technische reden tot ontslag (zie Arbh. Brussel 25 juni 1990).

Moet de erkenning worden gevraagd bij faillissement?

Volgens de rechtspraak van het Hof van Cassatie moet de werkgever geen erkenning van de economische of technische reden meer vragen, wanneer de ondernemingsrechtbank (voormalige rechtbank van koophandel) de onderneming failliet verklaart en de curator machtigt om alle personeelsleden te ontslaan. Dit geldt ook als de rechter de curator de toelating geeft om gedurende een korte periode de activiteiten verder te zetten. De afgevaardigde behoudt het recht om het ontslag voor arbeidsrechtbank aan te vechten als het discriminatoir is (zie Cass. 19 april 2004).

Op 15 juli 2005 werd deze rechtspraak opgenomen in de Faillissementswet van 8 augustus 1997. Artikel 46, § 2, van deze wet bepaalde het volgende (*de Faillissementswet werd opgeheven, maar de bepaling in kwestie werd integraal overgenomen door het Wetboek van Economisch recht, art. XX.139, §2*):

“Indien bij de stopzetting van de activiteiten, met name naar aanleiding van het vonnis van faillietverklaring, de curators uitdrukkelijk of stilzwijgend hun wil te kennen geven de bestaande arbeidsovereenkomsten te beëindigen, zijn zij niet verplicht de bijzondere formaliteiten en procedures te vervullen die van toepassing zijn op de beëindiging van die overeenkomsten.

Indien de curators, met het oog op de gehele of gedeeltelijke voortzetting of de hervatting van de activiteiten, nieuwe arbeidsovereenkomsten te sluiten met de in het vorige lid bedoelde

contractanten, genieten die laatsten de formaliteiten en procedures die van toepassing zijn op de overeenkomsten die werden beëindigd gedurende de tijd waarin de activiteiten werden voortgezet.”

Dit enigszins cryptische artikel houdt voor de curator de mogelijkheid in de arbeidsovereenkomst van de beschermde werknemers te beëindigen zonder de procedure economische of technische redenen te volgen. Als de betrokken werknemer achteraf evenwel terug wordt aangeworven, herleeft zijn bescherming.

Bij het invoeren van dit artikel (in de reeds opgeheven Faillissementswet) werd in de commissie sociale zaken de vraag gesteld of dit artikel niet strijdig is met de Wet van 1991 die van openbare orde is (Parl. St. De Kamer, 1541/005, p. 20). Het nieuwe Wetboek van Economisch recht heeft evenwel deze bepaling integraal overgenomen.

Tot voor kort ging men er vanuit dat met de beslissing van het paritair comité, de procedure tot erkenning zou zijn beëindigd. De Wet van 1991 voorzag in dat geval immers geen mogelijkheid tot beroep. De idee was dat:

- als het paritaire orgaan de economische of technische redenen aanvaardt, de werkgever de werknemer onmiddellijk mag ontslaan;
- als het paritaire orgaan de redenen niet aanvaardt, de werkgever de werknemer niet mag ontslaan.

Het Arbitragehof (*thans Grondwettelijk hof*) was echter van oordeel dat het niet openstellen van een beroep bij de arbeidsrechtbank tegen een beslissing van het paritair comité een schending van de grondwet uitmaakt (zie AH 8 juli 1993, nr. 57/93).

Sinds de uitspraak van het Arbitragehof wordt algemeen aanvaard dat een beroep tegen de beslissing van het paritair comité mogelijk is, al heeft de wetgever de Wet van 1991 nog niet aangepast. Inmiddels heeft de rechtspraak aanvaard dat in geval van ontslag na een erkenningsbeslissing door het paritair comité, een a posteriori controle van de regelmatigheid van het ontslag en de erkenningsbeslissing mogelijk blijft op verzoek van de ontslagen beschermde werknemer (Arbh. 20 november 2013. A.R. 2012/AA/707)

Fase 2 – De erkenning door de arbeidsrechtbank

Als het paritair orgaan geen uitspraak doet binnen de twee maanden, worden de economische en technische redenen beperkt tot drie:

- de sluiting van de onderneming, d.i. de definitieve stopzetting van hoofdactiviteit van de onderneming;
- de sluiting van een afdeling, d.i. de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van een afdeling van de onderneming;
- het ontslag van een welbepaalde personeelscategorie.

Alleen in het laatste geval is de werkgever verplicht eerst de toestemming van de arbeidsrechtbank te vragen (artikel 3, § 1, Wet van 1991).

→ **Optie 1 – De sluiting van de onderneming of een afdeling ervan**

Bij sluiting van de onderneming of een afdeling, heeft de werkgever de mogelijkheid om de beschermde werknemer onmiddellijk te ontslaan na het verstrijken van de termijn van twee maanden. De werknemer die van oordeel is dat zijn ontslag onrechtmatig is, is in dat geval verplicht om het ontslag zelf aan te vechten voor de arbeidsrechtbank.

Wat wordt bedoeld met een afdeling?

Het begrip afdeling wordt niet door de wet gedefinieerd. De beoordeling of er al dan niet sprake is van een afdeling wordt overgelaten aan de rechtspraak. Volgens de arbeidsrechtbank van Gent is de afdeling ‘het onderdeel van de onderneming dat voldoende onderscheiden is van de rest van de onderneming, zonder dat er sprake moet zijn van een reële economische en sociale autonomie die kenmerkend is voor de technische bedrijfseenheid’ (zie Arbrb. Gent 28 september 2001).

Hoewel de werkgever de arbeidsovereenkomst kan beëindigen zonder tussenkomst van een rechter, zal hij dat in de concrete omstandigheden misschien liever niet doen. De arbeidsrechtbank kan immers achteraf vaststellen dat er geen economische of technische redenen waren en het ontslag onrechtmatig verklaren. De werkgever moet dan alsnog de beschermingsvergoeding betalen.

De werkgever kan het daarom veiliger achten om de arbeidsrechtbank te vragen om de economische of technische redenen vooraf te beoordelen. Hoewel hij initieel niet verplicht was om de zaak voor een rechter te brengen, dient hij wel de uitspraak van deze rechter te respecteren. Als de rechtbank de werkgever in zijn argumentatie volgt, kan hij het ontslag doorvoeren. Als de rechtbank de ingeroepen economische of technische redenen weigert te aanvaarden, kan de werkgever de werknemer niet ontslaan.

→ **Optie 2 – Het ontslag van een welbepaalde personeelscategorie**

Wanneer de werkgever een welbepaalde personeelscategorie wil ontslaan, moet hij altijd de economische of technische redenen vooraf door de arbeidsrechtbank laten erkennen. Anders is het ontslag onrechtmatig.

Wat wordt bedoeld met een welbepaalde personeelsgroep?

Ook het begrip welbepaalde personeelsgroep wordt door de wet niet gedefinieerd. Volgens het arbeidshof van Luik is een welbepaalde personeelsgroep 'een groep van personen die in de onderneming dezelfde functie hebben, dezelfde belangen of dezelfde voorwaarden' (zie Arbh. Luik 17 augustus 1994).

De werkgever die de arbeidsrechtbank om erkenning wil vragen, moet de zaak bij dagvaarding bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig maken. De werkgever moet de werknemer dagvaarden, maar hij is niet verplicht om de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, te dagvaarden (zie Cass. 22 maart 1993).

De werkgever kan voor de arbeidsrechtbank geen andere economische of technische redenen inroepen dan voor het paritair comité (zie Arbrb. Gent 19 februari 1993). Tijdens de procedure moet de werkgever de werknemer verder tewerkstellen en loon blijven betalen. De afgevaardigde blijft zijn mandaat verder uitoefenen.

Als de werkgever zich niet tot het paritair orgaan heeft gericht of de beslissing van dit orgaan niet heeft gerespecteerd, kan de rechtbank niet meer nagaan of er economische of technische redenen aanwezig waren. De rechtbank moet zich in dat geval beperken tot de vaststelling dat het ontslag onrechtmatig is.

Wie draagt de bewijslast en wat moet worden bewezen?

De werkgever draagt de bewijslast, zowel voor het bestaan van de economische of technische reden, als voor het verband tussen de reden en het ontslag. Bovendien moet de werkgever aantonen dat hij niet handelt in strijd met het discriminatieverbod van artikel 3, § 2 van de Wet van 1991, door de betrokken beschermde werknemers te ontslaan.

Het discriminatieverbod moet zo worden geïnterpreteerd dat de beschermde werknemers niet meer mogen worden getroffen dan de andere werknemers en dat binnen de groep van beschermde werknemers de leden van de verschillende vakorganisaties niet ongelijk mogen worden behandeld. Het discriminatieverbod houdt niet in dat de werkgever de beschermde werknemers gunstiger moet behandelen dan de andere werknemers (zie Cass. 18 oktober 1993).

De werkgever kan het bewijs dat er geen discriminatie is alleen leveren door aan te tonen dat de ingeroepen redenen het ontslag van de beschermde werknemer noodzakelijk maken en dat de beslissing steunt op objectieve criteria en volledig vreemd is aan de uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde (zie Arbh. Brussel 11 september 1985).

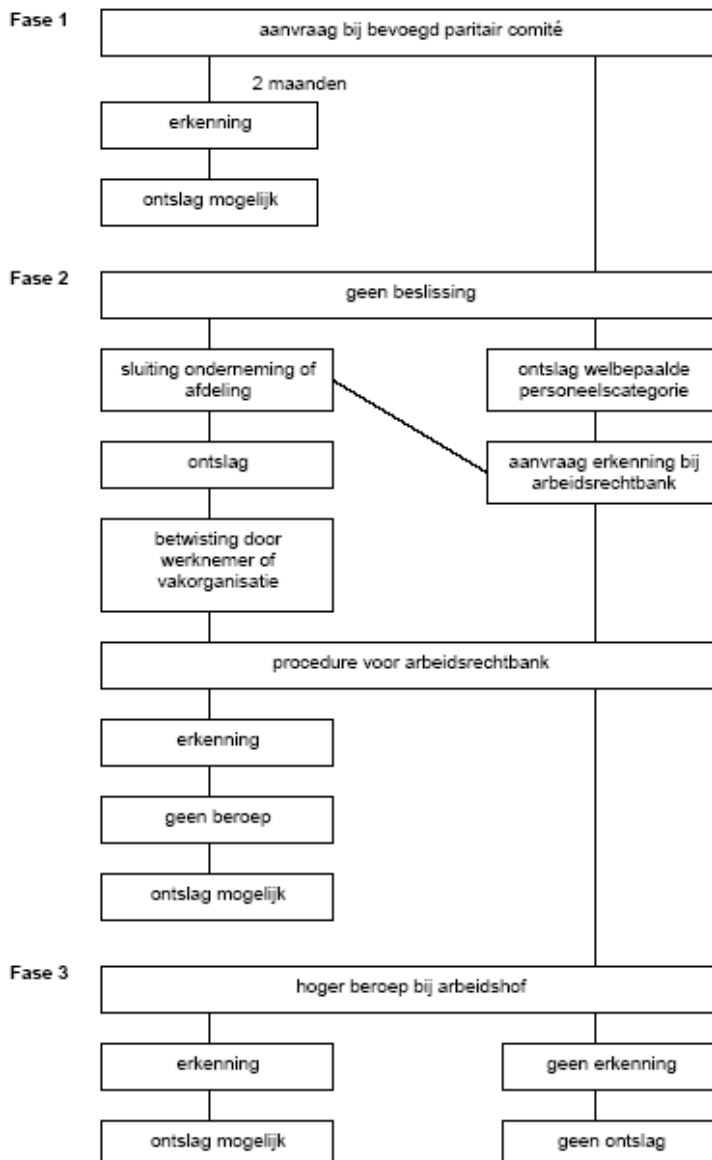
Tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank kan hoger beroep worden aangetekend binnen de tien dagen vanaf de betekening van het vonnis van de arbeidsrechtbank. De beroepstermijn begint te lopen de dag nadat de geadresseerde de beslissing van de arbeidsrechtbank heeft ontvangen (zie Cass. 14 mei 1984).

Fase 3 – Ontslag door de werkgever

Als de rechtbank de economische of technische redenen erkent, mag de werkgever de werknemer pas ontslaan de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest dat de economische of technische redenen erkent.

De erkenning van de economische of technische redenen heeft niet tot gevolg dat de werkgever wordt vrijgesteld van de verplichtingen van het arbeidsrecht. Wil de werkgever je ontslaan, dan moet hij de gewone opzeggingstermijnen respecteren of een opzegvergoeding betalen. In voorkomend geval kan hij ook verplicht zijn om een vergoeding wegens collectief ontslag, een sluitingspremie of een vergoeding op basis van een CAO of individueel akkoord te betalen.

Overzicht procedure ontslag om economische of technische redenen



5.3. Het ontslag van een kandidaat of lid van de ondernemingsraad die ook vakbondsafgevaardigde is

De effectieve afgevaardigde, plaatsvervanger of kandidaat die ook vakbondsafgevaardigde is, geniet een dubbele bescherming. Hij kan zich niet alleen beroepen op de Wet van 1991, maar ook op de CAO nr. 5 van 24 mei 1971. De werkgever die deze werknemer wil ontslaan, moet in principe én de wet én de CAO naleven. Soms is het niet mogelijk om beiden te cumuleren. In dat geval moet de strengste procedure worden gevolgd.

Dit heeft tot gevolg dat:

- de andere redenen die als rechtvaardiging voor het ontslag van een vakbondsafgevaardigde kunnen worden gebruikt, hier niet kunnen worden ingeroepen
- de werkgever die deze werknemer wil ontslaan om dringende reden, de procedure van de Wet van 1991 moet naleven
- de werkgever die deze werknemer wil ontslaan om economische of technische redenen, de procedures van de Wet van 1991 en CAO nr. 5 moet cumuleren.

De werkgever moet een verzoek richten aan het paritaire orgaan en een aangetekend schrijven aan de werknemer en zijn vakorganisatie. Als de vakorganisatie weigert de ingeroepen redenen te aanvaarden, moet de werkgever de zaak aanhangig maken bij het verzoeningsbureau. De zaak is dus tegelijkertijd aanhangig bij het verzoeningsbureau en het paritaire orgaan. Beiden moeten de redenen erkennen, anders kan de werkgever niet ontslaan. Als niet beide organen tot een uitspraak komen binnen de termijn, moet de werkgever de zaak voorleggen aan de arbeidsrechtbank.

6. WAT TE DOEN BIJ ONRECHTMATIG ONTSLAG?

6.1. Het begrip ‘onrechtmatig ontslag’

De afgevaardigde wordt onrechtmatig ontslagen wanneer:

- de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder de procedure dringende reden of de procedure economische en technische redenen op te starten;
- de werkgever de erkenningsprocedure opstart, maar de vereisten van de erkenningsprocedure niet naleeft of de werknemer ontslaat nog voor de procedure is afgerond;
- de werkgever de werknemer niet tewerkstelt tijdens de procedure, hoewel de beschikking van de arbeidsrechtbank hem hiertoe verplicht;
- de dringende reden door de arbeidsrechtbank wordt erkend, maar de werkgever de werknemer ontslaat na verloop van de termijn van drie dagen;
- de werkgever de werknemer ontslaat om een technische of economische reden, maar de beschermde werknemer discrimineert ten opzichte van de andere werknemers.

6.2. De re-integratie of herplaatsing vragen

De Wet van 1991 voorziet niet in een verplichte re-integratie van een onterecht ontslagen kandidaat of afgevaardigde. Volgens de huidige interpretatie van het Belgische ontslagrecht kan de werkgever immers niet verplicht worden om een ontslagen werknemer opnieuw aan te werven.

Hoewel onvoldoende voor een effectieve ontslagbescherming, biedt de Wet van 1991 de ontslagen werknemer wel de mogelijkheid om zijn werkgever te vragen om opnieuw in dienst te worden genomen. De voorwaarden waaronder dit kan gebeuren, vinden we in artikel 14 van de Wet van 1991.

De werknemer of de vakorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, kan de re-integratie aanvragen via een aangetekende brief.

OPGELET: Enkel de ontslagen personeelsafgevaardigde zelf of het Federaal ABVV (Voorzitter of Algemeen Secretaris) kunnen een re-integratie aanvragen. Een gewestelijk of intergewestelijke secretaris kan dat niet, zelfs niet indien die zou beschikken over een mandaat van het Federaal ABVV om kandidatenlijsten in te dienen (Arbrb. Brussel, 22 december 2004, AR 43.547 en Arbh. Gent, 14 april 2003, Ors. 2004, afl. 2.27)). De gevolgen van een foutieve re-integratieaanvraag zijn belangrijk: indien de aanvraag tot re-integratie door een andere persoon dan de personeelsafgevaardigde zelf of de interprofessionele organisatie werd ingediend, verliest de ontslagen personeelsafgevaardigde zijn recht op een variabele beschermingsvergoeding (zie 6.3 – optie 2), d.i. de vergoeding verschuldigd vanaf het ontslag tot de installatie van het overlegorgaan bij de volgende sociale verkiezingen.

Wat als er geen aangetekende brief wordt gebruikt?

Als de re-integratie niet bij aangetekende brief wordt gevraagd (bijvoorbeeld in een gewone brief), is de aanvraag niet ongeldig. Toch is het beter om een aangetekende brief te gebruiken om bewijsmoeilijkheden te voorkomen. Een mondeling verzoek tot re-integratie is absoluut nietig (Arbh. Antwerpen, 25 april 2001, Soc. Kron. 2002,18).

De brief moet worden verstuurd binnen de dertig dagen na:

- de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging
- de dag van de voordracht van de kandidaturen

Dit is het geval wanneer de werknemer kandidaat is op een lijst die wordt ingediend na de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging.

Wat wordt bedoeld met de 'datum van betekening'?

Met de 'datum van betekening' wordt de dag bedoeld waarop de aangetekende brief wordt verstuurd of de dag waarop de deurwaarder de brief komt afgeven.

Wat wordt bedoeld met de 'datum van de beëindiging zonder opzegging'?

Het Hof van Cassatie interpreteert de 'datum van de beëindiging zonder opzegging' als de dag waarop de ontslagen beschermde werknemer kennis heeft kunnen nemen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. Het is volgens het Hof niet nodig dat de werkgever zijn wil om de arbeidsovereenkomst te beëindigen effectief ter kennis heeft gebracht van de beschermde werknemer (zie Cass. 21 juni 1999).

In principe ben je als beschermde werknemer niet verplicht je heropname in de onderneming te vragen. De re-integratie niet vragen, kan wel gevolgen hebben voor de beschermingsvergoeding (waarover in 6.3 en 6.4 meer).

Het Hof van Cassatie maakt hierop één uitzondering voor de kandidaten bij de sociale verkiezingen. De kandidaat die wordt ontslagen tijdens de periode die voorafgaat aan de sociale verkiezingen, moet de re-integratie vragen (zie Cass. 2 december 1996). Vraag je je heropname niet, dan ben je niet beschermd en krijg je dus ook geen beschermingsvergoeding. Je voldoet dan immers niet meer aan één van de verkiesbaarheidsvoorwaarden (in dienst zijn).

Om geldig te zijn, moet de re-integratie worden gevraagd na de kandidaatstelling. Een toekomstig kandidaat die tijdens de 'occulte' periode werd ontslagen, moet dus na de indiening van de kandidatenlijsten zijn heropname in de onderneming vragen. Volgens de rechtspraak moet de kandidaat zijn re-integratie vragen, zelfs als de werkgever reeds door de werknemer of zijn vakorganisatie was ingelicht over zijn voornemen om te kandideren (zie Arbrb. Brussel 27 april 2000).

Na ontvangst van het verzoek heeft de werkgever dertig dagen de tijd om te beslissen je al dan niet weer in dienst te nemen. Als hij je re-integratie aanvaardt, moet hij dit doen binnen de periode

van dertig dagen. De werkgever die aanvankelijk de aanvraag verwierp, kan hierop binnen de termijn van dertig dagen nog terugkomen (zie Cass. 24 september 1984).

De werkgever moet hierbij geen bijzondere vereisten naleven, maar hij moet wel kunnen bewijzen dat hij de re-integratie heeft aanvaard. De aanvaarding moet onvoorwaardelijk zijn. Het volstaat dat de werkgever er zich binnen de 30 dagen na de aanvraag onvoorwaardelijk toe verbindt de werknemer opnieuw tewerk te stellen. De heropname zelf moet niet gebeuren binnen de termijn (zie Cass. 1 december 1980).

Wat moet de werkgever doen bij ontslag van een kandidaat voor de indiening van de lijsten?

Als na de indiening van de lijsten de re-integratie wordt gevraagd, moet de werkgever binnen de dertig dagen gevolg geven aan het verzoek. Bovendien moet hij binnen de drie werkdagen de procedure tot erkenning opstarten. Doet de werkgever dit niet, dan zal hij de twee delen van de beschermingsvergoeding moeten betalen (zie Cass. 30 maart 1992).

Als de werkgever je opnieuw in dienst neemt, is hij verplicht je onder dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden te werk te stellen als voorheen. Hij moet ook het gederfde loon voor de periode tussen het ontslag en de re-integratie uitbetalen en de bijdragen voor de RSZ hierop storten (artikel 15 Wet van 1991).

De werknemer die opnieuw aan de slag gaat, oefent zijn mandaat van afgevaardigde verder uit (artikel 19 Wet van 1991).

Heeft de aanvraag tot re-integratie nog zin als de re-integratie onmogelijk wordt?

Toch wel. Zelfs al kan de werkgever niet overgaan tot een effectieve re-integratie wegens sluiting van de onderneming, toch belet dit niet dat het ontslag onwettig is waardoor de werknemer recht heeft op een beschermingsvergoeding.

6.3. De beschermingsvergoeding vorderen

De Wet van 1991 sanctioneert elk onrechtmatig ontslag door het opleggen van een vergoeding. Deze vergoeding verschilt naargelang de werknemer of zijn vakorganisatie de re-integratie al dan niet hebben gevraagd. In de praktijk wordt soms ook onderhandeld over de hoogte van de vergoeding.

→ **Optie 1 – De re-integratie wordt niet gevraagd**

De werkgever moet de onrechtmatig ontslagen werknemer een vergoeding betalen, ook als de werknemer of zijn vakorganisatie de re-integratie niet heeft gevraagd. De vergoeding verschilt naargelang de anciënniteit van de ontslagen werknemer (artikel 16 Wet van 1991).

Wet 19.03.1991,
art.16

Overzicht

Anciënniteit	Vergoeding
Minder dan 10 jaar	2 jaar loon
Tussen 10 en 20 jaar	3 jaar loon
Meer dan 20 jaar	4 jaar loon

Deze vergoeding wordt het 'forfaitair gedeelte' van de beschermingsvergoeding genoemd, omdat bij de berekening ervan geen rekening wordt gehouden met het loon dat de onrechtmatig ontslagen afgevaardigde zou verdiend hebben als hij herplaatst was. Het gaat om een forfaitair bedrag, berekend op het ogenblik van het ontslag (zie Cass. 7 november 1983).

Bij de bepaling van het loon moet rekening worden gehouden met alle krachtens de arbeidsovereenkomst verworven voordelen (zie Cass. 13 april 1987).

De vergoeding wordt toegekend, onverminderd het recht op een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade (artikel 16 Wet van 1991).

→ **Optie 2 – De re-integratie wordt door de werkgever geweigerd**

Wanneer de werknemer of zijn vakorganisatie de heropname heeft gevraagd en dit door de werkgever wordt geweigerd, zal de werkgever hiervoor worden gesanctioneerd. In dat geval moet

Wet 19.03.1991,
art.17 §1

hij niet alleen het 'forfaitair gedeelte' van de beschermingsvergoeding betalen, maar ook een 'variabel gedeelte'. Dit 'variabel gedeelte' is gelijk aan het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat.

Het variabel gedeelte van de beschermingsvergoeding wordt berekend op dezelfde manier als de gewone opzeggingsvergoeding. Het loon dat in aanmerking komt, is het loon op het tijdstip van ontslag. Om het loon vast te stellen, wordt ook rekening gehouden met de eindejaarspremie en het dubbel vakantiegeld (zie Cass. 13 april 1987).

Belangrijk om weten

Naast de beschermingsvergoeding, moet de werkgever ook de gewone sociale zekerheidsbijdragen op de beschermingsvergoeding betalen. De ontslagen afgevaardigde blijft dus tijdens de periode waarin hij de beschermingsvergoeding geniet, in orde met de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Deze periode komt ook in aanmerking voor de berekening van zijn pensioen.

Op de beschermingsvergoeding is de Loonbeschermingswet van 12 april 1965 van toepassing. Betaalt de werkgever de vergoeding niet op tijd, dan is hij de wettelijke intrest verschuldigd vanaf het ogenblik dat het bedrag eisbaar is. De vordering tot betaling van de beschermingsvergoeding verjaart overeenkomstig artikel 15 van de Arbeidsovereenkomstenwet na verloop van 1 jaar vanaf de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (zie Arbh. Brussel 17 mei 1982).

In principe moet de werknemer of zijn vakorganisatie de re-integratie vragen om aanspraak te kunnen maken op het variabel gedeelte van de beschermingsvergoeding. Artikel 18 van de Wet van 1991 voorziet evenwel een uitzondering. De werknemer krijgt automatisch recht op de dubbele vergoeding als hij de arbeidsovereenkomst heeft moeten beëindigen wegens een dringende reden in hoofde van de werkgever. Dit is ook zo als de werkgever de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank over de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet heeft gerespecteerd. In beide gevallen heeft de werkgever duidelijk te kennen gegeven dat hij werknemer niet meer wil tewerkstellen.

Wet 19.03.1991,
art.18

Neemt de werkgever de werknemer opnieuw in dienst na verloop van de termijn van dertig dagen, dan blijft de beschermingsvergoeding verschuldigd (zie Cass. 7 maart 1988).

6.4. De cumulatie van vergoedingen

6.4.1. Meerdere beschermingen

Als een werknemer zowel lid van de ondernemingsraad als het CPBW is, kan hij bij ontslag geen twee beschermingsvergoedingen bekomen. Hij heeft alleen recht op de hoogste van de twee vergoedingen (zie Cass. 12 juni 1989).

Het lid van een ondernemingsraad die reeds kandidaat is voor de volgende te verkiezen raad, kan bij ontslag als variabele vergoeding het loon vorderen voor de periode van het mandaat van de nieuw te installeren raad bovenop het forfaitaire gedeelte in functie van zijn anciënniteit (Cass. 7 november 1983, RW 1983 – 1984, 1893).

Als een werknemer zowel lid is van de ondernemingsraad of CPBW en de Europese Ondernemingsraad, heeft hij slechts recht op 1 beschermingsvergoeding. Het variabele gedeelte ervan is gelijk aan het loon tot het einde van het langstdurende mandaat (Arbh. Brussel, 4 december 2007, JTT 2008, 162)

6.4.2. Gewone opzegvergoeding

Er bestaat een cumulatieverbod van de forfaitaire beschermingsvergoeding met de gewone opzegvergoeding van de arbeidsovereenkomstenwet. De variabele beschermingsvergoeding is wel cumuleerbaar met de opzegvergoeding, voor zover deze hoger uitvalt dan het forfaitaire gedeelte van de beschermingsvergoeding. Dit komt zelden voor.

Wet 19.03.1991,
art.16 en 17

6.4.3. De gepresteerde opzeggingstermijn

De forfaitaire beschermingsvergoeding en het loon van de gepresteerde opzeggingstermijn zijn cumuleerbaar omdat de forfaitaire beschermingsvergoeding geen bepaalde periode dekt. De gepresteerde opzegtermijn komt wel in mindering van de variabele beschermingsvergoeding. Wanneer de personeelsafgevaardigde zijn mandaat heeft kunnen uitdoen door de opzeggingstermijn, heeft hij zelfs geen recht op een variabele beschermingsvergoeding (Cass. 13 april 1987, RW 1986-87,2847)

6.4.4. Andere vergoedingen bij ontslag

A. Werkzekerheidsclausule

De werkzekerheidsclausule is een soort beperking van het ontslagrecht van de werkgever. Deze clausule kan voorkomen in een cao of een individuele arbeidsovereenkomst. Voor zover de cao of individuele arbeidsovereenkomst niet verbiedt dat de werkzekerheidsvergoeding en de forfaitaire beschermingsvergoeding cumuleerbaar zijn, kunnen deze beide vergoedingen samen worden genoten (Cass. 20 februari 2012, S.10.0048.F). De werknemer zal wel de werkzekerheidsvergoeding dienen te vorderen: zij wordt niet automatisch toegekend

B. Ontslagvergoeding als vakbondsafgevaardigde

De forfaitaire vergoeding bij onregelmatig ontslag van een vakbondsafgevaardigde is in principe niet cumuleerbaar met de beschermingsvergoedingen als beschermd. Een sectorale – of ondernemings-cao kan wel de cumulatie van beide vergoedingen toelaten.

CAO nr 5, art.20, 3°

C. Werkloosheidsvergoeding en SWT

Om uitkeringen te kunnen genieten, moet de werkloze zonder arbeid en zonder loon zijn (artikel 44 werkloosheidsbesluit). Als loon wordt beschouwd de vergoeding of schadevergoeding die voortvloeit uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, behalve de morele schadevergoeding (art. 46 §1 5°). De beschermingsvergoeding wordt niet als een morele schadevergoeding beschouwd maar vloeit voort uit het ontslag van de personeelsafgevaardigde. De beschermingsvergoeding wordt als loon beschouwd waardoor werkloosheidsvergoedingen niet cumuleerbaar zijn met een beschermingsvergoeding (Cass. 25 mei 1981, Arr. Cass., 1980 – 1981, p. 1109). Om dezelfde reden is de aanvullende SWT-vergoeding niet cumuleerbaar met de beschermingsvergoeding (Cass. 24 januari 1994, JTT 1994, 69).

D. Ziekte- en invaliditeitsuitkeringen

Artikel 103 §1 3° van de ziekwet van 14 juli 1994 zegt duidelijk dat een ziekteuitkering niet cumuleerbaar is met iedere vergoeding wegens de beëindiging van een arbeidsovereenkomst.

E. Sluitingsvergoeding en vergoeding collectief ontslag

De sluitingsvergoeding van artikel 23 van de sluitingswet is cumuleerbaar met de beschermingsvergoeding (art. 25 sluitingswet).

De vergoeding wegens collectief ontslag van artikel 6 van cao nr. 10 is niet cumuleerbaar met de beschermingsvergoedingen van personeelsafgevaardigden (art. 12 cao nr. 10). De voordelen van een sociaal plan zijn wel cumuleerbaar met een beschermingsvergoeding als de cao geen cumulverbod bevat. (Arbh. Brussel, 9 maart 2010, JTT 2010)

F. Moederschapsbescherming

De vergoeding wegens het schenden van de moederschapsbescherming voor zwangere of bevallen vrouwen van artikel 40 van de arbeidswet is cumuleerbaar met de beschermingsvergoedingen van personeelsafgevaardigden

G. Morele schadevergoeding

De Wet van 1991 laat de mogelijkheid om een beschermingsvergoeding te combineren met een morele schadevergoeding. Een morele schadevergoeding wordt echter slechts uitzonderlijk toegekend, bv. wanneer vast komt te staan dat de ingeroepen feiten door de werkgever verzonnen zijn. De rechtspraak vereist dat de werknemer aantoont dat hij een schade lijdt die niet door de beschermingsvergoeding vergoed wordt. De schade mag niet door ontslag zelf zijn

veroorzaakt, maar moet het gevolg zijn van door met het ontslag gepaard gaande omstandigheden (zie Arbh. Brugge 4 mei 2007).

H. Anti-discriminatievergoeding

Er wordt algemeen aangenomen dat een vergoeding wegens schending van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 cumuleerbaar is met de beschermingsvergoeding omdat de eerste vergoeding een antidiscriminatiegrond beschermt terwijl de tweede vergoeding het ontslag beschermt. Dit kan worden afgeleid uit het cassatiearrest van 20 februari 2012 dat een cumul tussen een werkzekerheidsclausule en een beschermingsvergoeding toelaat. De meest ingeroepen beschermingsgrond van de wet van 10 mei 2007 is de syndicale overtuiging.

I. Diverse andere vergoedingen

In bepaalde wetten is een cumulatieverbod ingesteld tussen de beschermingsvergoeding en de ontslagvergoeding wegens:

- Loopbaanonderbreking (herstelwet) en tijdskrediet (artikel 21 §4 cao nr. 103)
- Thematische verloven (art. 15 §3 lid 2 cao nr. 64)
- Nieuwe technologieën (art. 6 cao nr. 39)
- Geboorteverlof (art. 30 ter, §4 arbeidsovereenkomstenwet).

Bijlagen

In dit deel vind je een overzicht van de relevante wetteksten en reglementering van toepassing in het kader van de organisatie van de sociale verkiezingen.

1. [Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven](#)
2. [Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk](#)
3. [Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, zoals gewijzigd door de wet van 5 juni 2023](#)
4. [Brochure FOD SV 2024](#)
5. [Wet 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden](#)

Index

- aanduiding van de verkozenen, 115, 119
- aanplakking, 18, 21, 26, 27, 50, 62
- aantal mandaten, 13, 16, 18, 27, 28, 58, 61, 67, 70, 73, 74, 81, 117, 119, 134
- aantal werknemers, 12, 15, 16, 27, 29, 31, 32, 35, 36, 37, 38, 52, 67, 70, 72, 98, 125
- affichage, 30
- anciënniteit, 13, 16, 46, 49, 63, 64, 118, 138, 148
- arbeidsovereenkomst, 13, 32, 34, 35, 53, 67, 77, 98, 126
- arbeidsrechtbank, 17, 18, 19, 28, 31, 44, 50, 53, 54, 55, 56, 58, 74, 86, 94, 123, 124, 126
- berekening van het aantal kandidaten, 16
- berekening van het werknemersgemiddelde, 35
- bericht X, 21, 29, 50, 51, 57, 61, 62, 63, 81, 84
- beroep, 17, 18, 21, 27, 28, 31, 86
- beroepsprocedure, 17, 55
- beschermde periode, 129, 130, 131, 135
- bescherming, 7, 14, 21, 27, 48, 120, 121, 126, 127, 128, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 142, 143, 146
- bescherming begint, 129
- bescherming bij overname, 133
- bescherming verlengd, 131
- bescherming voortijdig eindigen, 132
- beschutte werkplaatsen, 32
- bezwaar, 18, 66, 73, 74
- bijzitter, 96, 102, 103, 116
- blanco stembiljetten, 117
- bontstemmen, 106, 116
- CAO nr. 17, 133
- CAO nr. 5, 146
- collectief ontslag, 145
- conventionele overdracht, 64
- dag X, 16, 18
- dagelijks beheer, 22, 53
- dagelijks bestuur, 45
- datum, 30, 51
- datum van de sociale verkiezingen, 17, 128
- datum van de verkiezingen, 26, 27, 61, 77, 81, 84, 85, 97, 98, 104
- deeltijdse werknemers, 34
- DIMONA, 31, 32, 33, 34, 36, 67
- discriminatieverbod, 134, 144
- dubbeltellingen, 33, 67
- einde van het mandaat, 133, 149
- elektronisch stemmen, 10, 103, 108, 111, 115, 116
- Elektronische oproeping, 9
- functies van het leidinggevend personeel, 29
- gebruikelijke voornaam, 84
- gedeeltelijke sluiting, 28
- geldige stembiljetten, 116
- gemeenschappelijk college, 94, 101, 105, 117
- gemeenschappelijk kiescollege, 24, 98, 105, 107
- gemeenten met faciliteiten, 25
- gesubsidieerde contractuelen, 32
- gewestelijke instanties, 44
- gewijzigde kandidatenlijsten, 85, 86
- hoger beroep, 18, 21, 124, 138, 140, 144, 145
- hoofdbureau, 96, 104, 105, 112, 116, 117, 118
- huislijsten, 15, 76, 82
- inactiviteitsdag, 26
- intrekken kandidatuur, 84
- jeugdige werknemer, 13, 14, 20, 23, 52, 69, 78, 80
- jonge werknemers, 61, 133
- juridische entiteit, 22, 31, 37, 38, 42, 44, 46, 47, 48, 49, 53, 57, 63, 64, 78, 130, 134
- juridische entiteiten, 35
- kaderfuncties, 23, 29, 54, 55, 57, 61
- kaderlid, 15, 55, 66, 70, 72, 76, 80
- kaderpersoneel, 27
- kandidaat, 77, 78, 79, 80, 87, 97, 100, 105, 117, 120, 128
- kandidaat zijn, 77, 80
- kandidatenlijst, 9
- kandidatenlijsten, 15, 18, 26, 61, 63, 76, 81, 84, 85, 94, 96, 97, 112, 115

- kandidatenlijsten indienen, 76, 81, 137
- kandidatuur, 13, 14, 79, 80, 84, 87, 88, 89, 90, 126, 128, 129, 130, 132, 133, 134, 136, 137, 140, 142, 144, 147
- kiescijfer, 118, 119, 121
- kiescollege, 24, 78, 96, 97, 105, 117
- kiesdag Y, 63, 65, 102
- kiesdrempel, 31, 33, 35
- kiesgeheim, 105
- kieskalender, 27
- kiezerslijsten, 23, 58, 62, 65, 66, 73, 74, 94, 99, 103, 105
- klacht, 9, 17, 18, 19, 27, 58, 66, 74, 84, 85, 86, 129
- leidinggevend personeel, 13, 16, 18, 21, 22, 23, 27, 29, 33, 52, 53, 54, 55, 57, 61, 62, 63, 67, 68, 70, 72, 73, 79, 123, 133
- leidinggevende functie, 21, 52, 53, 54, 133
- leidinggevende functies, 54
- lijststem, 101, 106, 112, 115, 116, 117
- loopbaanonderbreking, 63
- loting, 84
- mandaat, 12, 13, 16, 58, 69, 70, 71, 72, 78, 82, 118, 120, 121, 127, 128, 129, 132, 133, 134, 136, 138, 142, 144, 148
- mandaten, 20, 21, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 76, 81, 97, 106, 116, 118, 119, 122
- meisjesnaam, 84
- nieuwe verkiezingen, 28, 124
- occulte periode, 129
- ongeldige stembiljetten, 107, 116
- ontslag om dringende reden, 136, 141
- openingsuren van de stembureaus, 52, 62, 98
- oproeping, 97, 98, 99, 100
- oproepingsbrief, 98, 99, 100, 102, 103, 105
- overdracht onder gerechtelijk gezag, 13, 35, 133, 134
- overgang krachtens overeenkomst, 12, 35, 51, 58
- personeelscategorieën, 27, 52, 53, 144
- personeelsregister, 31, 33, 34, 37, 67
- plaatsvervangende, 28, 96, 97, 103, 112, 129, 132
- plaatsvervangende mandaten, 68, 81, 121
- plaatsvervangers, 126
- rechtsmisbruik**, 89, 90, 129
- schorsing van de procedure, 10
- sociaal inspecteur, 28, 51, 62, 74, 96, 97, 98, 103, 107
- sociale inspectie, 11
- splitsing, 12, 13, 45, 51, 58, 130, 133
- statistische fiche, 102, 103
- stembiljet, 24, 99, 103, 104, 105, 106, 107, 116, 117
- stemmen per brief, 27, 98, 105, 106, 115, 116
- stemrecht, 9, 11, 61
- stopzetting, 92, 93, 102, 122, 131, 142, 143
- taalwetgeving, 24
- technische bedrijfseenheid, 13, 18, 22, 31, 37, 49, 78, 130, 134, 143
- thuiswerkers, 77
- uitzendkracht, 9, 11, 12, 20
- uitzendkrachten, 31, 32, 33, 35, 48, 64, 67
- Uitzendkrachten, 33, 77
- uurregeling, 51, 52, 58, 61, 62, 102
- vakbondsafvaardiging, 29, 30, 31, 49, 50, 51, 96
- verdachte stembiljetten, 117
- verdeling van de mandaten, 52, 54, 58, 68, 70, 71, 72, 115, 117, 118
- verkiesbaarheidscijfer**, 119, 120, 121
- verkiezingsdatum, 51
- vertaling, 24
- vertrouwenspersoon, 13, 48, 79
- vervangingscontract, 33
- vervangingsovereenkomst, 31
- werkgeversafvaardiging, 18, 21, 123
- werknemersafvaardiging, 20, 81
- werknemerscategorie, 14, 16, 103, 107, 133, 134
- X, 18, 26, 27, 52, 54, 58
- X+14, 18
- X+21, 18, 54, 74
- X+28, 27
- X+35, 15, 26, 27, 61, 63, 74, 76, 81, 91, 94
- X+40, 27, 94
- X+47, 18

X+56, 18, 27, 106

X+61, 18, 86

X+7, 18, 27, 54

X+75, 91

X+79, 91, 102

X+8, 27

X+80, 27

X+90, 52

X-28, 18, 50, 54, 58

X-30, 14, 27

X-35, 18, 27, 28, 29, 30, 39, 50, 53, 54, 56, 57,
58

X-5, 51, 58

X-60, 18, 26, 27, 29, 30, 31, 39, 49, 50, 51, 52,
53, 54, 56, 57

Y, 26, 27, 29, 51, 52, 62, 87

Y+144, 124

Y+15, 18, 26, 123

Y+2, 123

Y+25, 123

Y+45, 27, 124

Y+69, 124

Y+84, 124

Y-10, 94, 106

Y-11, 28

Sociale Verkiezingen 2024

Kalender van de procedure van 13 tot 26 mei 2024

	Datum verkiezingen	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05
X-60	Mededeling door de werkgever	15/12	16/12	17/12	18/12	19/12	20/12	21/12	22/12	23/12	24/12	25/12	26/12	27/12	28/12
X-35	Raadpleging - beslissing	09/01	10/01	11/01	12/01	13/01	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01
X-30	Start beschermingsperiode	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01	23/01	24/01	25/01	26/01	27/01
X-28	Beroep bij rechtbank beslissing X-35	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01	23/01	24/01	25/01	26/01	27/01	28/01	29/01
X-5	Beslissing van de rechtbank	08/02	09/02	10/02	11/02	12/02	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02
X	Eerste aanplakking DAG X=Y-90	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02
X+7	Indienen klachten	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03	03/03	04/03
X+14	Beslissing over klachten	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03	03/03	04/03	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03	10/03	11/03
X+21	Beroep rechtbank	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03	10/03	11/03	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03
X+28	Beslissing rechtbank	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03
X+35	Indienen kandidatenlijsten	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04
X+40	Aanplakking kandidatenlijsten	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04
X+47	Indienen klachten over kandidatenlijsten	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04
X+48	Overmaken klachten door werkgever	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04
X+54	Wijziging kandidatenlijsten	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04
X+54	Aanduiding leden stembureaus	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04
X+56	Aanplakking gewijzigde lijsten	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04
X+56	Akkoord stemmen per brief	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04
X+60	Aanplakking stembureaus	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04	26/04
X+61	Beroep bij rechtbank lijsten	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04
X+70	Aanduiding getuigen	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05
X+75	Beslissing rechtbank lijsten	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05
X+76	Vervanging kandidaten	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05
X+77	Kandidatenlijsten definitief	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05
X+77	Schrappingen kiezerslijsten	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05
X+80	Overhandiging oproepingsbrief	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05
Y	Stemming	13/05	14/05	15/05		17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05
Y		13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05
Y+1	Aanplakking uitslagen	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05
Y+2		15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05	28/05
Y+1	Werkgever krijgt resultaten	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05
Y+13		26/05	27/05	28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06
Y+14	Beroep arbeidsrechtbank	27/05	28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06	09/06
Y+15		28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06	09/06	10/06
Y+43		25/06	26/06	27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07
Y+44	Eerste vergadering OR of comité PB	26/06	27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07	09/07
Y+45		27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07	09/07	10/07
Y+69	Uitspraak arbeidsrechtbank	21/07	22/07	23/07	24/07	25/07	26/07	27/07	28/07	29/07	30/07	31/07	01/08	02/08	03/08
Y+84	Beroep arbeidshof	05/08	06/08	07/08	08/08	09/08	10/08	11/08	12/08	13/08	14/08	15/08	16/08	17/08	18/08
Y+144	Beslissing arbeidshof	04/10	05/10	06/10	07/10	08/10	09/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10

1. Alle vermelde data in deze kalender zijn uiterste data. Wanneer de data samenvallen met een zondag of gewone inactiviteitsdag, moet de verrichting ten laatste op de vooravond hiervan uitgevoerd worden behalve voor de aanplakking van de definitieve kandidatenlijsten (X+77).

2. De **effectieve** aanplakingsdatum van de verkiezingsuitslagen door de werkgever is van kapitaal belang: u heeft enkel 13 dagen om een beroep in te stellen tegen de uitslagen bij de arbeidsrechtbank. De eerste vergadering OR of CPBW moet 30 dagen na de termijn van beroep plaatsvinden. Aangezien de aanplakking van de verkiezingsuitslagen mogelijk is gedurende 3 dagen hebben we een kleurcode (wit blauw en groen) ingesteld voor elke mogelijke aanplakingsdatum zodat u zich kunt terugvinden in de termijnen. Bijvoorbeeld, blauwe kleurcode voor de effectieve aanplakingsdatum van de resultaten (Y+1) wordt eveneens gebruikt voor de uiterste datum om een beroep in te stellen (Y+14) en voor de uiterste datum voor de eerste vergadering (Y+44).

	Week-end		
	Schoolvakantie		
	Feestdag		
	25/12 Kerstmis		
	01/01 Nieuwjaar		
	31/03 Pasen		
	01/04 Paasmaandag		
	01/05 Feest van de arbeid		
	09/05 Hemelvaart		
	19/05 Pinksteren		
	20/05 Pinkstermaandag		
	21/07 Nationale feestdag		
	15/08 Maria-Hemelvaart		
	01/11 Allerheiligen		
	11/11 Wapenstilstand		
	25/12 Kerstmis		

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

info@abvv.be | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Thierry Bodson © 2023

Cette brochure est également disponible en français : www.fgtb.be

D/2023/1262/5