

# VERKIEZINGS- WIJZER 2020

---

**Praktische handleiding bij  
de sociale verkiezingen**

**Met  
uitneembare  
verkiezings-  
kalender**

# Inhoudstafel

- 4 : **De OR en het CPBW**
- 4 : Sociale verkiezingen – algemene voorstelling
- 6 : **Wie moet sociale verkiezingen organiseren?**
- 6 : Begrip technische bedrijfseenheid
- 11 : Is de werkgever verplicht sociale verkiezingen te organiseren?
- 12 : Vereiste aantal werknemers om sociale verkiezingen te organiseren
- 14 : **Wie vertegenwoordigt de werkgever in de OR en het CPBW?**
- 14 : Definitie en afbakening
- 16 : Onverenigbaarheden
- 16 : Belang van het begrip “leidinggevend personeel”
- 17 : **Wie vertegenwoordigt de werknemers?**
- 17 : Personeelscategorieën
- 18 : Wie kan kandidaten voordragen?
- 19 : Voorwaarden voor een werknemer om zich kandidaat te stellen
- 21 : **Verkiezingskalender**
- 25 : **Hoeveel personeelsafgevaardigden in de OR / het CPBW?**
- 29 : **Verkiezingskalender: drie periodes**
- 29 : Van dag X-60 tot dag X
- 30 : Van dag X tot dag Y
- 31 : Na dag Y
- 32 : **De stemming**
- 32 : Inleiding
- 32 : Kiezers
- 34 : Hoe stemmen?
- 35 : De verkiezingsdatum en het stembureau
- 36 : Sluiting van het stembureau
- 37 : **Ontslagbescherming**
- 37 : Inleiding
- 38 : Aanvang en einde van de bescherming
- 39 : Occulte periode
- 40 : **Procedures voor de arbeidsrechtbank**
- 40 : Vier betwistingsrondes
- 42 : Wat indien de termijnen niet worden gerespecteerd?

# Steeds voor u paraat

In mei 2020 organiseren duizenden ondernemingen opnieuw sociale verkiezingen. Indien de onderneming gemiddeld minstens 50 werknemers tewerkstelt, kiezen de werknemers via deze verkiezingen hun vertegenwoordigers in het **comité voor preventie en bescherming op het werk**. Indien de onderneming gemiddeld minstens 100 werknemers tewerkstelt, vinden ook verkiezingen plaats voor de **ondernemingsraad**.

De organisatie van de sociale verkiezingen is een proces dat talrijke administratieve stappen van de werkgever vereist, alsook beslissingen over verschillende kernbegrippen, zoals het afbakenen van de technische bedrijfseenheid en het bepalen van de leidinggevende en kaderfuncties. De werkgever moet, gedurende meer dan 150 dagen, een **zeer strikte procedure** volgen die reeds een aanvang neemt in december 2019.

Als specialisten in HR-wetgeving staan wij ondernemingen bij tijdens de **voorbereiding** en de **concrete organisatie** van de socialeverkiezingsprocedure. Wij geven raad bij de installatie en werking van de overlegorganen. Wij behartigen daarnaast de belangen van kleine en grote ondernemingen voor de arbeidsrechtbanken naar aanleiding van gerechtelijke betwistingen in verband met de verkiezingsprocedure. Reeds talrijke jaren brengen wij ook de overvloedige rechtspraak gedetailleerd in kaart.

Onze website **www.socialelections.be** bevat **uitgebreide informatie**. U vindt er onder meer onze exporteerbare **procedurekalender**. Met uw vragen kan u op deze website tevens terecht bij onze gloednieuwe **interactieve chatbot “Thierry”**. Uiteraard staan wij ook met ons **socialeverkiezingsteam** steeds voor u paraat.

**Claeys & Engels en HRmagazine bieden u heel graag deze VerkiezingsWijzer aan. Wij wensen u veel succes voor een vlot verloop van de verkiezingsprocedure!**

# De OR en het CPBW

## De sociale verkiezingen - algemene voorstelling

De eerstkomende sociale verkiezingen met het oog op het oprichten of vernieuwen van de **ondernemingsraad** (hierna "OR") en het **comité voor preventie en bescherming op het werk** (hierna "CPBW"), moeten worden georganiseerd tussen 11 en 24 mei 2020. Of u nu als werkgever al meermaals sociale verkiezingen heeft georganiseerd, of het nog maar uw allereerste keer is, één zaak staat vast: de organisatie van sociale verkiezingen vergt een grondige voorbereiding. Het is voor de werkgever belangrijk vandaag al voldoende aandacht te besteden aan **verschillende procedurestappen**. Zo dient de werkgever reeds in de maand december 2019 verschillende formaliteiten te vervullen. Daarnaast moet hij ook rekening houden met het feit dat de periode vanaf 1 oktober 2018 tot en met 30 september 2019 het referentiejaar is voor het berekenen van het **gemiddelde aantal tewerkgestelde werknemers** in de onderneming.

Samengevat kan je stellen dat de OR, die opgericht moet worden in ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld minstens 100 werknemers tewerkstellen, bevoegd is voor de **economische en financiële aspecten** van het ondernemingsleven. Het CPBW, dat opgericht moet worden in ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld

minstens 50 werknemers tewerkstellen, spitst zich eerder toe op alles wat te maken heeft met het **welzijn van de werknemers** op het werk.

Zo moet de **OR** tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd met betrekking tot economische, financiële en sociale materies. De OR is bijvoorbeeld bevoegd wanneer de werkgever het arbeidsreglement wil wijzigen. De werkgever moet ook alle nuttige informatie bezorgen aan de OR in geval van een herstructurering en, meer algemeen, alle informatie over de tewerkstellingsperspectieven binnen de onderneming.

Het **CPBW** is in het algemeen bevoegd voor alle aspecten die te maken hebben met het naleven van de welzijnsregelgeving. In ondernemingen zonder een OR (en zonder een vakbondsafvaardiging) heeft het CPBW daarenboven belangrijke bevoegdheden op het vlak van economische, financiële en sociale materies.

Door de opdrachten en bevoegdheden die beide organen hebben, spelen ze een belangrijke rol in het ondernemingsgebeuren. Beide organen vormen een forum waarmee de werkgever gehouden is te communiceren en regelmatig informatie uit te wisselen over talrijke onderwerpen. Een **constructieve en serene dialoog** met de personeelsaf-

gevaardigden die zetelen in deze organen is dus van cruciaal belang. Indien die dialoog ontbreekt, riskeert de werkgever gedurende de komende vier jaar een klimaat van continue spanningen, waarbij het minste initiatief dreigt te worden geblokkeerd.

Naast de procedurele aspecten van de sociale verkiezingen, vraagt ook de specifieke **ontslagbescherming** van de kandidaten en de verkozenen aandacht.

Volledigheidshalve merken wij op dat heel wat ondernemingen eveneens beschikken over een vakbondsafvaardiging. Het oprichten of vernieuwen van de **vakbondsafvaardiging** gebeurt, in de meeste sectoren, niet in het kader van de vierjaarlijkse sociale verkiezingen. Hiervoor gelden regels die op het niveau van elk paritair comité afzonderlijk zijn vastgesteld. We gaan hier in deze VerkiezingsWijzer dan ook niet verder op in.

## Is uw onderneming al geregistreerd voor de e-Box en de nieuwe webapplicatie van de FOD WASO?

Zoals bij de vorige sociale verkiezingen, stelt de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO) vanaf november 2019 opnieuw een webapplicatie ter beschikking. Hiermee is het mogelijk documenten en formulieren te uploaden die bestemd zijn voor de FOD WASO en/of de vakbonden of deze documenten en formulieren rechtstreeks aan te vullen in de applicatie zelf. Ook de vakbonden kunnen deze applicatie gebruiken om bijvoorbeeld hun kandidatenlijsten elektronisch in te dienen indien ze dit wensen.

Uw onderneming ontvangt in principe, als u in 2016 de procedure voor de sociale verkiezingen opstartte, eerst een bericht via de e-Box van de Sociale Zekerheid. Als uw onderneming nog niet is geregistreerd voor de e-Box of u de beheerder(s) wenst te wijzigen, kan dit via de website [www.csam.be](http://www.csam.be).

Vervolgens kan een verantwoordelijke (of mandataris) voor uw onderneming via e-ID inloggen in de webapplicatie van de FOD WASO via het ondernemingsnummer. Mocht uw ondernemingsnummer nog niet herkend worden, neem dan contact op met de FOD WASO om dit aan te passen of dien zelf via de applicatie een aanvraag in voor het creëren van een dossier. Bij bedrijven die al sociale verkiezingen georganiseerd hebben, wordt het ondernemingsnummer in principe onmiddellijk herkend. Via de e-Box wordt uw onderneming op de hoogte gehouden wie heeft ingelogd op uw dossier (TBE) in de applicatie.

Op de website van de FOD WASO zijn, zoals bij de vorige sociale verkiezingen, ook alle wettelijke modelformulieren gratis downloadbaar.

# Wie moet sociale verkiezingen organiseren?

## Het begrip technische bedrijfseenheid (“TBE”)

De wetgever bepaalt dat de sociale verkiezingen georganiseerd moeten worden op het niveau van de **technische bedrijfseenheid** (hierna “TBE”). De TBE valt als het ware samen met de “kieskring”. De afbakening van de TBE is een van de ge-

voelige punten van de verkiezingen, zowel voor de werkgevers als voor de vakbonden. De afbakening van de TBE bepaalt immers het aantal overlegorganen en dus het aantal mandaten en kandidaten (die de specifieke ontslagbescherming genieten).

### Begrip

De TBE valt niet noodzakelijk samen met de juridische entiteit (JE). De TBE wordt omschreven op basis van zogenaamde economische en sociale criteria. Om het bestaan en de omvang van een TBE te bepalen, is het noodzakelijk om na te gaan of een of meerdere entiteiten al dan niet een **economische en sociale samenhang** vertonen, of omgekeerd, of een entiteit op economisch en sociaal vlak uit verschillende delen bestaat. De economische en sociale criteria kunnen ertoe leiden dat eenzelfde juridische entiteit wordt opgedeeld in verschillende technische bedrijfseenheden op basis van de socio-economische zelfstandigheid van elk van hen.

De **economische criteria** hebben betrekking op het type activiteiten van de entiteiten, de samenstelling van het management, de bedrijfsorganisatie en het ondernemingsbeleid, of nog de budgettaire onafhankelijkheid, het gemeenschappelijk beheer van bepaalde activiteiten, ...

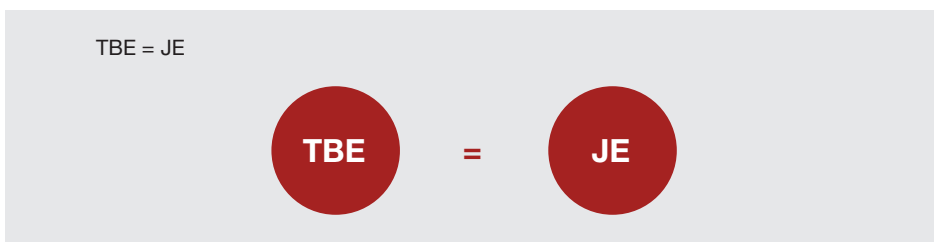
De **sociale criteria** hebben op hun beurt betrekking op het al dan niet bestaan van eenzelfde gemeenschap van werknemers, eenzelfde personeelsbeleid en personeelsmanagement, arbeidsorganisatorische elementen, het bestaan van gemeenschappelijke voorzieningen of gezamenlijke activiteiten, ...

In geval van twijfel primeren de sociale criteria. Ze zijn in de analyse **doorslaggevend**. Volgende elementen zijn richtingaangevend om te bepalen of er sprake is van sociale samenhang: de HR-politiek wordt op dezelfde manier aangepakt en uitgevoerd; werknemers nemen deel aan gemeenschappelijke personeelsfeesten; de werknemers zijn werkzaam in dezelfde gebouwen of in nabijgelegen gebouwen, enzovoort.

### Verhouding tussen de technische bedrijfseenheid (TBE) en de juridische entiteit (JE)

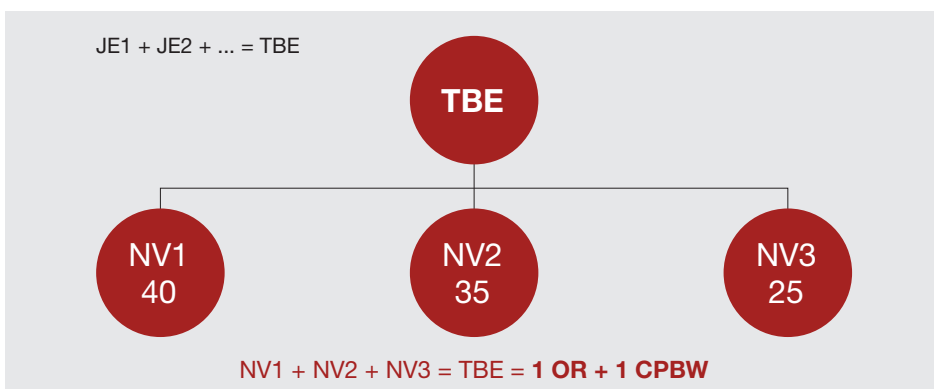
Verskillende hypothesen kunnen zich voordoen:

#### 1 De TBE valt samen met de juridische entiteit



Deze hypothese is de meest eenvoudige. Het gaat om de situatie waarbij de onderneming slechts over één zetel beschikt en geen onderdeel is van een groep van bedrijven.

#### 2 De TBE is samengesteld uit meerdere juridische entiteiten



Verskillende juridische entiteiten kunnen samen één enkele TBE vormen wanneer zij een bepaalde economische en sociale samenhang vertonen.

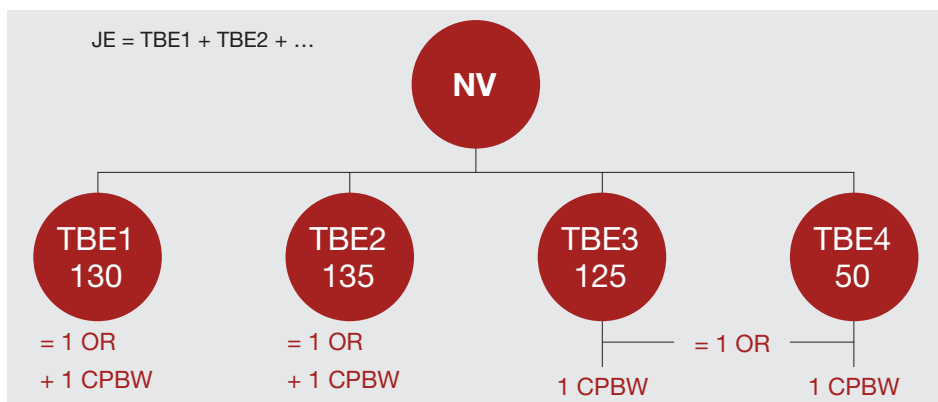
De wetgever heeft op dit vlak een **vermoeden** ingevoerd waardoor, tot bewijs van het tegendeel, verschillende juridische entiteiten geacht worden een en dezelfde TBE te vormen indien het bewijs wordt geleverd dat:

- (1) *ofwel* deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep *of* worden beheerd door eenzelfde persoon *of* door personen die onderling een economische band hebben; *ofwel* deze juridische entiteiten eenzelfde activiteit hebben *of* activiteiten die op elkaar zijn afgestemd; *en*
- (2) er bepaalde elementen voorhanden zijn die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals een gemeenschap van personen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer deze elementen worden aangetoond, zullen de betrokken juridische entiteiten worden beschouwd als één TBE, tenzij de werkgever(s) het bewijs lever(t)(en) dat het personeelsbeheer en -beleid in werkelijkheid geen sociale samenhang vertonen die kenmerkend is voor het bestaan van een TBE.

Enkel de werknemers en de vakbonden kunnen zich op dit wettelijk vermoeden beroepen. De werkgever kan dit vermoeden dus niet inroepen wanneer hij meent dat meerdere juridische entiteiten samen eenzelfde TBE uitmaken.

### 3 Meerdere TBE's binnen dezelfde juridische entiteit

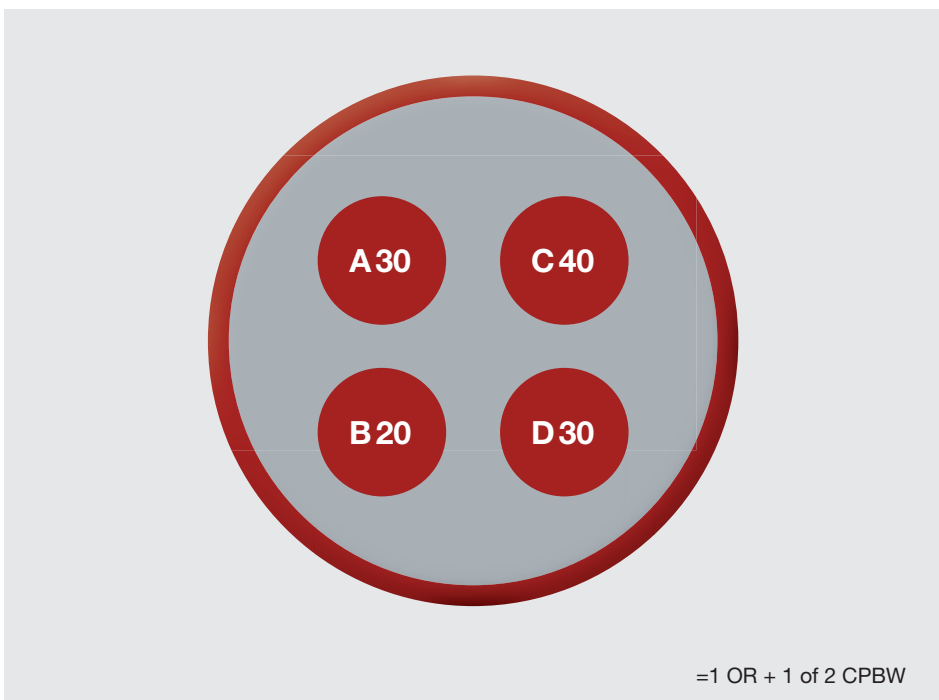




Een juridische entiteit kan bestaan uit verschillende TBE's die elk sociale verkiezingen moeten organiseren. Dit is het geval wanneer de onderneming meerdere exploitatiezetels telt die elk beschikken over een **voldoende economische en sociale autonomie** en die het aantal werknemers tewerkstellen dat vereist is voor het oprichten van de overlegorganen.

Indien geen enkele van de TBE's waaruit de juridische entiteit is samengesteld de vereiste tewerkstellingsdrempel bereikt, maar de juridische entiteit op zich respectievelijk minstens 50 of 100 werknemers telt, moet een CPBW en/of een OR worden opgericht op het niveau van de juridische entiteit. Indien op het niveau van de juridische entiteit bepaalde TBE's de vereiste tewerkstellingsdrempel niet bereiken, kunnen zij worden samengevoegd of toegevoegd aan een andere TBE, waardoor de vereiste gemiddelde tewerkstelling wel wordt bereikt.

Het gaat dus om het **hergroeperen** van verschillende TBE's, ofwel op het niveau van de juridische entiteit, ofwel op het niveau van een groep van TBE's binnen de juridische entiteit.



## Verschillende invulling van het begrip TBE voor de OR en het CPBW

Hoewel de definitie van de TBE identiek is in de wetgeving over de OR en die over het CPBW, kan de afbakening van de TBE anders zijn per orgaan. De onderliggende idee is dat elk orgaan **eigen bevoegdheden** heeft die een verschillende afbakening van de TBE kunnen rechtvaardigen.

In de rechtspraak vinden we volgende **tendensen** terug over de invulling van het begrip TBE:

- Het belang voor de werknemers dat de overlegorganen goed functioneren kan een verschillende afbakening van de TBE voor het CPBW en de OR verantwoorden.
- Indien het beslissingscentrum voor de materies die relevant zijn voor de be-

voegdheden van de OR en/of het CPBW zich situeert bij één centrale directie, is het oprichten van slechts één enkele OR en/of één enkel CPBW gerechtvaardigd. De werknemers hebben er immers belang bij om zo dicht mogelijk bij het beslissingscentrum van de onderneming vertegenwoordigd te zijn.

- De bevoegdheden van het CPBW kunnen een zekere nabijheid vereisen in het geval van activiteiten die specifieke veiligheidsrisico's inhouden, zodat eenzelfde vennootschap of eenzelfde vennootschappengroep samen één TBE kunnen vormen voor de OR en meerdere TBE's voor het CPBW.

## Dynamische benadering

De werkgever moet ten laatste op dag X-35 (tussen 7 en 20 januari 2020) meedelen hoe de TBE wordt bepaald. Dit kan het voorwerp zijn van **discussies** binnen de onderneming, alsook van een **betwisting** voor de arbeidsrechtbank.

Het is mogelijk dat de **structuur van de onderneming evolueert** tijdens de procedure van de sociale verkiezingen, zoals in het geval van een fusie of een overgang van onderneming. Wanneer een overgang van onderneming – of een andere structuurwijziging – plaatsvindt na dag X-35 en geen beroep werd inge-

steld tegen de beslissing van de werkgever met betrekking tot het afbakenen van de TBE, zal de structuurwijziging niet in aanmerking worden genomen. De TBE ligt vanaf dag X-35 immers **definitief vast** voor de rest van de verkiezingsprocedure.

Indien de structuurwijziging nog niet werd uitgevoerd op dag X-35, maar op deze datum wel al definitief beslist was, kan zij volgens recente meerderheidsrechtspraak in aanmerking worden genomen. Het mag dus niet gaan om louter eventuele toekomstige gebeurtenissen.

## Is de werkgever verplicht om sociale verkiezingen te organiseren?

Indien de voorwaarde met betrekking tot het aantal tewerkgestelde werknemers vervuld is, is de werkgever **verplicht** om de procedure voor de sociale verkiezingen op te starten. De wet vermeldt **slechts enkele uitzonderlijke hypotheses** waarin de werkgever om uitstel kan vragen.

De wettelijke bepalingen met betrekking tot de sociale verkiezingen zijn van openbare orde. Dit betekent dat **een akkoord**, gesloten tussen de werkgever en de vakbonden om geen sociale verkiezingen te organiseren, niet afdwingbaar is. Elke vakbond – zelfs als die het akkoord mee ondertekend heeft – of werknemer kan een dergelijk akkoord naast zich neerleggen en naar de arbeidsrechtbank stappen om de werkgever te dwingen om de verkiezingsprocedure toch op te starten.

De wet voorziet niet in een termijn om een vordering in te stellen bij de arbeidsrechtbank om een werkgever te verplichten de

verkiezingsprocedure op te starten, zodat dit eigenlijk op elk moment kan, zelfs na afloop van de normale verkiezingskalender.

De werkgever kan de verkiezingsprocedure wel **rechtsgeldig stopzetten** indien de vakbonden geen enkele kandidatenlijst voordragen, of wanneer zij slechts één enkele lijst met één enkele kandidaat indienen. In dit laatste geval moet de onderneming geen overlegorgaan oprichten. De wet vereist immers dat er twee personeelsafgevaardigden zijn. De enige kandidaat zal wel de bijzondere ontslagbescherming genieten.

De procedure kan ook geldig volledig stopgezet worden wanneer slechts één enkele kandidatenlijst wordt voorgedragen en het aantal kandidaten niet hoger is dan het aantal mandaten voor de effectieve personeelsafgevaardigden. Deze werknemers zijn dan van rechtswege verkozen en het betrokken overlegorgaan wordt opgericht.

## Het vereiste aantal werknemers om sociale verkiezingen te organiseren

De drempel van de gewoonlijk gemiddelde tewerkstelling, vereist voor het oprichten van een OR, blijft voor de sociale verkiezingen van 2020 vastgesteld op minstens 100 werknemers, terwijl deze voor het CPBW vastgesteld is op minstens 50 werknemers.

De **referteperiode** voor het berekenen van de gemiddelde tewerkstelling werd voor de huidige verkiezingen aangepast naar de periode **1 oktober 2018 tot en met 30 september 2019** voor de werknemers die worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst (zelfs wanneer de uitvoering hiervan geschorst werd, zoals bijvoorbeeld wegens arbeidsongeschiktheid) of een leerovereenkomst. Voor de **uitzendkrachten** die de gebruiker tewerkstelt, werd de referteperiode eveneens gewijzigd. Voor hen moet rekening worden gehouden met het **tweede trimester van 2019**. Dit geldt niet voor uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen, aangezien de vervangen werknemers reeds meetellen in de berekening.

Op die manier weet elk bedrijf uiterlijk op 1 oktober 2019 of het in december 2019 al dan niet de verkiezingsprocedure moet opstarten.

In geval van overgang van onderneming tijdens de hierboven vermelde referteperiode (ook indien onder gerechtelijk gezag), zal de referteperiode worden ingekort en gelijk zijn

aan de periode vanaf de overgang tot en met 30 september 2019.

Er bestaan enkele **uitzonderingen** op deze principes:

- Werknemers aangeworven in het kader van een vervangingsovereenkomst met het oog op een tijdelijke vervanging van een werknemer waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk is geschorst, bijvoorbeeld wegens arbeidsongeschiktheid, worden niet in rekening genomen.
- Naar het buitenland gedetacheerde werknemers die in dienst zijn van de onderneming, zelfs al zijn ze fysiek niet aanwezig in België, worden meegeteld. Daarentegen worden personen die tewerkgesteld zijn in België, maar uitsluitend verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met hun buitenlandse werkgever, niet in aanmerking genomen.

De gemiddelde tewerkstelling van werknemers wordt berekend op basis van het **totale aantal kalenderdagen** geregistreerd in Dimona voor elk van hen gedurende de referteperiode (1/10/2018 tot en met 30/09/2019), gedeeld door 365. Voor de uitzendkrachten die bij de gebruiker in het specifieke register – bijlage bij het personeelsregister – worden vermeld, moet voor elke **uitzendkracht** rekening worden gehouden met het totale aantal dagen van inschrijving in dit register tijdens het tweede

trimester van 2019, gedeeld door 92. De uitzendkrachten die een vaste werknemer vervangen waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst, tellen niet mee. Voor de huidige sociale verkiezingen zal dit niet meer relevant zijn, maar bedrijven hadden de mogelijkheid om vrijgesteld te worden van het bijhouden van het specifieke register voor uitzendkrachten indien de ondernemingsraad hiermee tijdig en unaniem akkoord ging door te verklaren dat het bedrijf in kwestie meer dan 100 werknemers tewerkstelt.

Elke werknemer krijgt daardoor een **coëfficiënt van 0 tot 1** toegekend. Deze coëfficiënt wordt door twee gedeeld wanneer het

uurrooster van de betrokken werknemer of uitzendkracht lager is dan 75 procent van het uurrooster van een voltijds tewerkgestelde werknemer. Het totaal van coëfficiënten op deze wijze verkregen, geeft de gemiddelde tewerkstelling weer tijdens de referentieperiode. Het cijfer wordt niet afgerond.

De wetgeving heeft het over een **“gewoonlijke” gemiddelde tewerkstelling**. Dit betekent dat het personeelsbestand tijdens de referentieperiode niet louter mathematisch moet worden bekeken. Er mag bijgevolg rekening worden gehouden met recente evoluties die de tewerkstellingsgraad binnen de onderneming hebben beïnvloed.

### Voorbeeld

Een onderneming stelde tijdens de referentieperiode volgend aantal personen tewerk:

- 48 voltijdse werknemers van 1 oktober 2018 tot en met 30 september 2019
- 3 voltijdse studenten van 1 tot en met 31 juli 2019
- 2 uitzendkrachten wegens tijdelijke vermeerdering van werk (voltijds) van 1 april tot en met 30 juni 2019

De gemiddelde tewerkstelling bedraagt:

$$(48 * 365 / 365) + (3 * 31 / 365) + (2 * 91 / 92) = 50,23$$

# Wie vertegenwoordigt de werkgever in de OR en het CPBW?

De verkiezingsprocedure start ten laatste op de 60ste dag vóór het aanplakken van de verkiezingsdatum in de onderneming (tussen 13 en 26 december 2019, afhankelijk van de gekozen verkiezingsdatum).

Op die datum moet de werkgever allerlei informatie **schriftelijk communiceren**, waaronder de lijst van de functies van het zogenaamde **“leidinggevend personeel”**. De namen van de personen die deze functies uitoefenen, moeten louter ten indicatieve titel worden vermeld. De werkgever moet

deze eerste aankondiging bevestigen op dag X-35 (tussen 7 en 20 januari 2020, afhankelijk van de gekozen verkiezingsdatum).

De werkgever zal later in de verkiezingsprocedure op basis van de lijst van het leidinggevend personeel zijn vertegenwoordigers in de overlegorganen aanduiden. Deze worden dus niet verkozen door het personeel.

Bij elke sociale verkiezing leidt het begrip “leidinggevend personeel” tot een **waaier aan betwistingen**.

## Definitie en afbakening

Volgens de wetgeving bestaat het leidinggevend personeel uit maximaal twee niveaus.

Voor het **eerste niveau** gaat het om “de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden”.

Het **tweede niveau** betreft “de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, indien zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen”.

De titel die aan een functie wordt gegeven en de plaats in het organogram kunnen een rol spelen bij het bepalen van de lijst van

functies van het leidinggevend personeel, maar zijn op zich niet determinerend. De reële functie-inhoud zoals die wordt uitgeoefend in de onderneming, is doorslaggevend. Het is daarom vereist dat de betrokkenen **taken van dagelijks bestuur** uitvoeren.

De rechtspraak oordeelt dat de leden van het leidinggevend personeel beslissingsbevoegdheid moeten hebben die eigen is aan de functie van werkgever binnen de onderneming. In de praktijk onderzoeken de arbeidsrechtbanken dan ook wie concreet het dagelijks werkgeversgezag uitoefent.

Door het leidinggevend personeel te beperken tot twee niveaus, beoogt de wetgever de personen die behoren tot de twee hoogste niveaus binnen de hiërarchie van de onderneming en die belast zijn met het **effectieve bestuur** in de TBE.

De personen die belast zijn met het dagelijks bestuur, niet in de zin van het vennootschapsrecht, maar in de zin van een **effectief dagelijks beheer**, behoren tot het **eerste niveau**. Dit niveau kan bestaan uit

de werkgever alleen, maar ook samengesteld zijn uit de leden van een raad van bestuur of een directiecomité, op voorwaarde dat deze raad of dit comité voldoende regelmatig samenkomt om daadwerkelijk het ondernemingsbeleid te voeren. Hiervoor is het belangrijk dat de organen op collegiale wijze functioneren. Er mag immers binnen elk niveau **geen verdere opdeling in hiërarchische niveaus** bestaan, zoals bijvoorbeeld wanneer een gedelegeerd bestuurder zijn beslissingen eenzijdig kan opleggen.

De personen die tot het eerste niveau behoren, moeten niet noodzakelijk door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn.

De werknemers die onmiddellijk ondergeschikt zijn aan de personen van het eerste niveau en die eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen, zelfs indien zij dit geheel of gedeeltelijk doen onder het gezag van de personen van het eerste niveau, maken deel uit van het **tweede niveau**. Bijgevolg moeten de personen van het tweede niveau wel worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst.

## Onverenigbaarheden

Sinds de vorige sociale verkiezingen in 2016 mag de “**vertrouwenspersoon**” aangesteld in het kader van de preventie van psychosociale risico's, de werkgever niet langer vertegenwoordigen in de OR en het CPBW. Hij mag zich evenmin kandidaat stellen als personeelsafgevaardigde. Voor de vertrouwenspersoon geldt dus dezelfde regel als voor de **preventieadviseur**, die ook niet mag zetelen in de organen als vertegenwoordiger van de werknemers of van de werkgever.

## Belang van het begrip “leidinggevend personeel”

De personeelsleden die tot het leidinggevend personeel behoren, kunnen zich geen kandidaat stellen voor de sociale verkiezingen. Zij hebben ook geen stemrecht.

De lijst van het **leidinggevend personeel** moet worden beoordeeld op het **niveau van de onderneming** in de zin van de **TBE**. Aangezien de TBE, zoals hoger beschreven, verschillend kan worden afgebakend naargelang het gaat om de OR of het CPBW, is het dus mogelijk dat de leidinggevende functies in deze organen door andere personen worden uitgeoefend.



# Wie vertegenwoordigt de werknemers?

De sociale verkiezingen zijn erop gericht werknemers aan te duiden die hun collega's zullen vertegenwoordigen in de OR en het CPBW. De vertegenwoordiging berust op een indeling volgens de verschillende personeelscategorieën die in de onderneming bestaan.

## Personeelscategorieën

In elke onderneming is er een categorie **“bedienden”** en/of **“arbeiders”**. Ondanks de discussies van de voorbije jaren over het invoeren van een eenheidsstatuut, blijven deze twee categorieën voor de organisatie van de sociale verkiezingen van 2020 bestaan. Bijgevolg zijn er ook **twee aparte kiescolleges**.

Naast deze twee categorieën is er sprake van een aparte categorie **“jeugdige werknemers”** indien de onderneming minstens 25 werknemers telt die jonger zijn dan 25 jaar op de dag van de verkiezingen.

Voor de verkiezingen in de OR zal er eveneens een categorie **“kaderleden”** worden opgericht indien de onderneming op dag X minstens 15 kaderleden telt. De afbakening van deze categorie leidt ook vaak tot discussies. De kaderleden worden gedefinieerd als *“de bedienden die, met uitsluiting van zij die deel uitmaken van het leidinggevend personeel, een hogere functie uitoefenen die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft”*. Er moet dus aan vier voorwaarden worden voldaan:

Het kaderlid

- is een bediende;
- maakt geen deel uit van het leidinggevend personeel;
- oefent een hogere functie uit;
- is houder van een diploma van een bepaald niveau of heeft een evenwaardige beroepservaring.

Volgens de rechtspraak is het uitoefenen van een “hogere” functie af te leiden uit het **hiërarchisch gezag** dat wordt toevertrouwd aan de werknemer, of uit de **aard van de toevertrouwde taak**. Het hiërarchisch gezag is dus slechts een van vele criteria: een onderzoeker die zijn taken autonoom in zijn laboratorium uitvoert en geen gezag heeft over andere personeelsleden, kan dus, gelet op de aard van het werk dat hij uitvoert, worden beschouwd als een kaderlid.

De benaming van de functie, de hoogte van het loon of het feit dat de werknemer een zogenaamde “leidinggevende functie of een

vertrouwensfunctie” bekleedt – die toelaat dat hij niet onderworpen is aan de bepalingen inzake arbeidsduur – zijn op zich niet **determinerend**, in tegenstelling tot:

- de autonome beslissingsbevoegdheid, de zelfstandigheid en de creativiteit in het kader van de uitvoering van het werk;
- het feit dat er niet moet worden gerapporteerd aan een verantwoordelijke;
- het feit dat de werknemer autonoom belangrijke budgetten beheert of belangrijke verantwoordelijkheden draagt.

De **functiebeschrijvingen** vormen dan ook belangrijke documenten in de beoordeling.

## Wie kan kandidaten voordragen?

Zoals elke verkiezing, veronderstellen de sociale verkiezingen dat werknemers zich kandidaat stellen op verkiezingslijsten. Mag elke werknemer zich kandidaat stellen? Mogen de werknemers zich verenigen en samen zelf een “kandidatenlijst” indienen? Op één uitzondering na, is het antwoord op deze vragen negatief.

De **representatieve werknemersorganisaties** genieten, in het kader van de sociale verkiezingen, een monopolie om kandidaten voor te dragen. De kandidaat stelt dus niet zichzelf voor, maar wordt voorgedragen op een lijst die door een van de representatieve organisaties wordt samengesteld.

In België zijn enkel het **ABVV**, de **ACLVB** en het **ACV** erkend als interprofessionele representatieve organisaties.

Hoewel de professionele en interprofessionele organisaties die aangesloten zijn bij een van deze drie organisaties – zoals BBTK, LBC (sinds kort omgedoopt tot ACV Puls), ... – ook als representatief worden beschouwd, kunnen zij wettelijk gezien niet zelf kandidatenlijsten indienen.

Sinds de sociale verkiezingen van 2004 is wettelijk bepaald dat een interprofessionele representatieve organisatie een **volmacht** kan geven aan een bij haar aangesloten professionele of interprofessionele organisatie om een kandidatenlijst in te dienen.

In ondernemingen die **minstens 15 kaderleden** tewerkstellen, kan een aparte vertegenwoordiging worden opgeëist voor deze personeelscategorie in de OR. Deze mogelijkheid bestaat niet in het CPBW,

waar de kaderleden deel uitmaken van de bediendencategorie. Naast de **Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel (NCK)**, die erkend is als interprofessionele representatieve organisatie van kaderleden, kunnen de kaderleden zich ook verenigen binnen de onderneming zonder tussenkomst van de syndicale organisaties en een zogenaamde “huislijst” indienen voor de verkiezingen in de OR.

Om een **“huislijst” van kaderleden** in te dienen, moet een aantal handtekeningen van ondersteunende kaderleden worden verzameld. Indien de onderneming 15 tot 49 kaderleden telt, bedraagt het minimale aantal handtekeningen vijf. Het minimum

bedraagt tien handtekeningen in ondernemingen die 50 tot 99 kaderleden tewerkstellen en tien procent indien de onderneming minstens 100 kaderleden tewerkstelt. De representatieve organisaties beschikken over de mogelijkheid om hun kandidatenlijsten niet meer fysiek of per post in te dienen, maar ook via **elektronische weg**, via de webapplicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Eens een representatieve organisatie een communicatiewijze gekozen heeft, moet deze eveneens worden gebruikt voor de latere wijzigingen van de kandidatenlijsten (bijvoorbeeld weglaten van een kandidaat, vervangen van een kandidaat, enzovoort).

### Aan welke voorwaarden moet een werknemer voldoen om zich kandidaat te stellen?

Een kandidaat moet beantwoorden aan een aantal cumulatieve voorwaarden, die ver-

vuld moeten zijn op de dag van de verkiezingen (dag Y).

#### Tewerkstelling

De kandidaat moet in de eerste plaats een **werknemer zijn in de technische bedrijfs-eenheid (TBE)** waar de verkiezingen worden georganiseerd. Concreet moet de kandidaat dus verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst binnen deze TBE.

Bepaalde categorieën van werknemers worden **uitgesloten** van de mogelijkheid om

zich kandidaat te stellen: het gaat om preventieadviseurs, vertrouwenspersonen (volgens de welzijnswetgeving) en leden van het leidinggevend personeel. Ook uitzendkrachten kunnen zich geen kandidaat stellen bij de onderneming die op hen een beroep doet, hoogstens hebben zij stemrecht indien ze voldoen aan een dubbele tewerkstellingsvoorwaarde (zie hierna).

## Leeftijd

De kandidaat is op de verkiezingsdatum **minimaal 18 jaar** (of 16 jaar indien hij kan-

didaat is voor de categorie “jeugdige werknemers”) en **maximaal 65 jaar**.

## Anciënniteit

De kandidaat moet:

- ofwel minstens zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de TBE die wordt gevormd door verschillende juridische entiteiten;
- ofwel tewerkgesteld geweest zijn in een juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de TBE die wordt gevormd door verschillende juridische entiteiten gedurende het jaar 2019, dit in totaal gedurende minstens negen maanden tijdens verscheidene periodes.

Om deze **anciënniteitsperiodes** te berekenen, wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer werd tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst. De tewerkstelling binnen de onderneming als

uitzendkracht telt niet mee. De periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, economische en technische werkloosheid of jaarlijkse vakantie, worden gelijkgesteld aan tewerkstellingsperiodes en worden dus meegeteld om de anciënniteit te berekenen.

Indien één enkele juridische entiteit meerdere TBE's omvat, volstaat een tewerkstelling in de juridische entiteit, maar de werknemer moet tewerkgesteld zijn in de TBE waar hij kandidaat is op het moment van de verkiezingen. Indien meerdere juridische entiteiten samen één enkele TBE vormen, wordt elke tewerkstellingsperiode binnen een of meerdere van deze juridische entiteiten in aanmerking genomen.

## Behoren tot de personeelscategorie

De kandidaat moet zich kandidaat stellen voor de personeelscategorie waartoe hij behoort.

# VERKIEZINGS- KALENDER 2020

---



	Verrichting	11 mei 2020	12 mei 2020	13 mei 2020
X - 60	Schriftelijke informatie door werkgever + start raadpleging	13/12	14/12	15/12
X - 35	Einde raadpleging - Mededeling beslissing van werkgever	7/1	8/1	9/1
X - 30	Begin bescherming tegen ontslag	12/1	13/1	14/1
X - 28	Beroep bij de arbeidsrechtbank tegen mededeling van X-35	14/1	15/1	16/1
X - 5	Beslissing van de arbeidsrechtbank omtrent beroep X-28	6/2	7/2	8/2

X = Y - 90	Aanplakking bericht dat verkiezingsdatum aankondigt	11/2	12/2	13/2
X + 7	Klacht tegen bericht van X	18/2	19/2	20/2
X + 14	Beslissing omtrent klacht van X	25/2	26/2	27/2
X + 21	Beroep bij de arbeidsrechtbank tegen beslissing van X+14	3/3	4/3	5/3
X + 28	Beslissing van de arbeidsrechtbank omtrent beroep van X+21	10/3	11/3	12/3
X + 35	Indiening kandidatenlijsten	17/3	18/3	19/3
X + 35	Stopzetting kiesprocedure bij gebrek aan kandidaten	17/3	18/3	19/3
X + 40	Aanplakking kandidatenlijst	22/3	23/3	24/3
X + 40	Aanwijzing voorzitters van stembureaus	22/3	23/3	24/3
X + 47	Klacht tegen de kandidatenlijsten	29/3	30/3	31/3
X + 48	Doorgeven van de klachten aan de vakbonden	30/3	31/3	1/4
X + 52	Beroep tegen kandidatenlijsten indien geen klacht	3/4	4/4	5/4
X + 54	Wijziging van de kandidatenlijsten door de vakbonden	5/4	6/4	7/4
X + 54	Aanwijzing leden van de stembureaus	5/4	6/4	7/4
X + 56	Aanplakking gewijzigde kandidatenlijst	7/4	8/4	9/4
X + 56	Akkoord over stemming per brief	7/4	8/4	9/4
X + 60	Aanplakking samenstelling stembureaus	11/4	12/4	13/4
X + 61	Beroep bij de arbeidsrechtbank tegen de kandidatenlijsten (indien klacht)	12/4	13/4	14/4
X + 66	Beslissing van de arbeidsrechtbank over beroep van X+52	17/4	18/4	19/4
X + 70	Aanwijzing van de getuigen	21/4	22/4	23/4
X + 75	Beslissing van de arbeidsrechtbank over beroep van X+61	26/4	27/4	28/4
X + 76	Vervanging van de kandidaten door de vakbonden	27/4	28/4	29/4
X + 77	Definitieve kandidatenlijsten	28/4	29/4	30/4
X + 79	Eventuele stopzetting van de kiesprocedure	30/4	1/5	2/5
X + 80	Overhandiging of verzending van de oproepbrief	1/5	2/5	3/5
X + 82	Aangetekende verzending oproepingsbrief bij afwezigheid ontvangstbewijs	3/5	4/5	5/5

Y	Stemming	11 mei 2020	12 mei 2020	13 mei 2020
Y + 1	Overhandiging kiesdocumenten aan werkgever	12/5	13/5	14/5
Y + 2	Aanplakking uitslag samenstelling van het orgaan / de organen	13/5	14/5	15/5
Y + 15	Beroep bij de arbeidsrechtbank tegen verkiezingsuitslag	26/5	27/5	28/5
Y + 17	Einde aanplakking berichten (uitz. verkiezingsuitslag)	28/5	29/5	30/5
Y + 25	Bewaring documenten die gepind hebben bij de verkiezingen	5/6	6/6	7/6
Y + 45	Eerste vergadering OR of CPBW	25/6	26/6	27/6
Y + 69	Beslissing van de arbeidsrechtbank omtrent beroep van Y+15	19/7	20/7	21/7
Y + 84	Beroep tegen beslissing van de arbeidsrechtbank	3/8	4/8	5/8
Y + 86	Einde aanplakking verkiezingsuitslag	5/8	6/8	7/8
Y + 144	Arrest van het arbeidshof omtrent beroep van Y+84	2/10	3/10	4/10

**Opmerkingen:**

1. Wanneer data van de verkiezingsprocedure samenvallen met een zondag of een dag waarop in de onderneming gewoonlijk niet wordt gewerkt, moet de verrichting uiterlijk de dag vóór die zondag of gebruikelijke rustdag worden uitgevoerd.
2. Indien verkiezingen georganiseerd worden op meerdere data, dient voor elke verrichting vóór Y, rekening gehouden te worden met de eerste verkiezingsdatum, en voor elke verrichting ná Y, met de laatste verkiezingsdatum.
3. Wat de beroepen bij de arbeidsrechtbank betreft, wordt, wanneer de vervaldag samenvalt met een zaterdag, een zondag of een wettelijke feestdag, die vervaldag verschoven naar de eerstvolgende werkdag.



14 mei 2020	15 mei 2020	16 mei 2020	17 mei 2020	18 mei 2020	19 mei 2020	20 mei 2020	21 mei 2020	22 mei 2020	23 mei 2020	24 mei 2020
16/12	17/12	18/12	19/12	20/12	21/12	22/12	23/12	24/12	25/12	26/12
10/1	11/1	12/01	13/01	14/1	15/1	16/1	17/1	18/1	19/1	20/1
15/1	16/1	17/1	18/1	19/1	20/1	21/1	22/1	23/1	24/1	25/1
17/1	18/1	19/1	20/1	21/1	22/1	23/1	24/1	25/1	26/1	27/1
9/2	10/2	11/2	12/2	13/2	14/2	15/2	16/2	17/2	18/2	19/2

14/2	15/2	16/2	17/2	18/2	19/2	20/2	21/2	22/2	23/2	24/2
21/2	22/2	23/2	24/2	25/2	26/2	27/2	28/2	29/2	1/3	2/3
28/2	29/2	1/3	2/3	3/3	4/3	5/3	6/3	7/3	8/3	9/3
6/3	7/3	8/3	9/3	10/3	11/3	12/3	13/3	14/3	15/3	16/3
13/3	14/3	15/3	16/3	17/3	18/3	19/3	20/3	21/3	22/3	23/3
20/3	21/3	22/3	23/3	24/3	25/3	26/3	27/3	28/3	29/3	30/3
20/3	21/3	22/3	23/3	24/3	25/3	26/3	27/3	28/3	29/3	30/3
25/3	26/3	27/3	28/3	29/3	30/3	31/3	1/4	2/4	3/4	4/4
25/3	26/3	27/3	28/3	29/3	30/3	31/3	1/4	2/4	3/4	4/4
1/4	2/4	3/4	4/4	5/4	6/4	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4
2/4	3/4	4/4	5/4	6/4	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4	12/4
6/4	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4
8/4	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4
8/4	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4
10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4
10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4
14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4	21/4	22/4	23/4	24/4
15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4	21/4	22/4	23/4	24/4	25/4
20/4	21/4	22/4	23/4	24/4	25/4	26/4	27/4	28/4	29/4	30/4
24/4	25/4	26/4	27/4	28/4	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5
29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5	7/5	8/5	9/5
30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5	7/5	8/5	9/5	10/5
1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5
3/5	4/5	5/5	6/5	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5	12/5	13/5
4/5	5/5	6/5	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5	12/5	12/5	13/5
6/5	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5	12/5	13/5	14/5	15/5	16/5

14 mei 2020	15 mei 2020	16 mei 2020	17 mei 2020	18 mei 2020	19 mei 2020	20 mei 2020	21 mei 2020	22 mei 2020	23 mei 2020	24 mei 2020
15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	20/5	21/5	22/5	23/5	24/5	25/5
16/5	17/5	18/5	19/5	20/5	21/5	22/5	23/5	24/5	25/5	26/5
29/5	30/5	31/5	1/6	2/6	3/6	4/6	5/6	6/6	7/6	8/6
31/5	1/6	2/6	3/6	4/6	5/6	6/6	7/6	8/6	9/6	10/6
8/6	9/6	10/6	11/6	12/6	13/6	14/6	15/6	16/6	17/6	18/6
28/6	29/6	30/6	1/7	2/7	3/7	4/7	5/7	6/7	7/7	8/7
22/7	23/7	24/7	25/7	26/7	27/7	28/7	29/7	30/7	31/7	1/8
6/8	7/8	8/8	9/8	10/8	11/8	12/8	13/8	14/8	15/8	16/8
8/8	9/8	10/8	11/8	12/8	13/8	14/8	15/8	16/8	17/8	18/8
5/10	6/10	7/10	8/10	9/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10

Zaterdag Zondag Feestdag

Vragen over de  
sociale verkiezingen?

Onze chatbot Thierry  
helpt u graag verder op  
[www.socialelections.be](http://www.socialelections.be).



Via onze website kan u uw eigen verkiezingskalender genereren en downloaden, op basis van de door u gekozen datum voor de sociale verkiezingen:

[www.socialelections.be](http://www.socialelections.be)





# Hoeveel personeelsafgevaardigden in de OR / het CPBW?

Op dag X moet de onderneming het **aantal mandaten** meedelen dat wordt toegekend aan de personeelsafgevaardigden in de OR en/of het CPBW, en de **verdeling** hiervan **per personeelscategorie**.

Het aantal toe te kennen mandaten hangt af van het aantal werknemers dat in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst op dag X, zonder onderscheid op basis van categorieën van werknemers, arbeidsduur, of eventuele

schorsing van uitvoering van arbeidsprestaties. De uitzendkrachten die de gebruiker tewerkstelt, komen ook in aanmerking om het aantal mandaten te bepalen. De werkgever dient bijgevolg **“een foto te nemen”** van de personen die in de onderneming tewerkgesteld zijn op dag X.

Op basis van deze berekening bedraagt het aantal mandaten voor de gewone leden van de personeelsafvaardiging in het overlegorgaan:

Aantal werknemers op dag X	Aantal gewone mandaten
Minder dan 101	4
101 – 500	6
501 - 1.000	8
1.001 - 2.000	10
2.001 - 3.000	12
3.001 - 4.000	14
4.001 - 5.000	16
5.001 - 6.000	18
6.001 - 8.000	20
Meer dan 8.000	22

De personeelsafvaardiging bestaat bovendien uit evenveel plaatsvervangende als gewone leden.

Het is mogelijk dat het aantal mandaten wordt verhoogd door **bijkomende mandaten** op basis van het aantal kaderleden in de OR (de kaderleden zijn niet apart vertegenwoordigd in het CPBW). Indien de onderneming tussen 15 en 99 kaderleden telt, wordt een bijkomend mandaat toegevoegd aan het hoger vermelde aantal; indien de onderneming minstens 100 kaderleden telt, zijn er twee bijkomende mandaten.

Het is ook mogelijk om – ten laatste op dag X – op basis van een **akkoord** tussen de werkgever en de vakorganisaties het aantal **mandaten te verhogen**, zonder dat dit hoger kan zijn dan 25 (of 27, in geval van een vertegenwoordiging van de kaderleden in de OR). Dit akkoord moet ook de verdeling van de bijkomende mandaten onder de categorieën van werknemers vermelden. In de praktijk wordt een dergelijk akkoord soms gesloten wanneer het aantal TBE's is verminderd ten opzichte van de vorige sociale verkiezingen.

Zodra het aantal mandaten is vastgesteld, worden deze verdeeld tussen de verschil-

lende personeelscategorieën, namelijk de arbeiders, de bedienden, de kaderleden en de jeugdige werknemers. De plaatsvervangende mandaten worden op dezelfde wijze verdeeld als de gewone mandaten.

De categorie die eerst in aanmerking komt, is die van de **jeugdige werknemers**. Het aantal jeugdige werknemers wordt bepaald door alle jeugdige werknemers in de onderneming op te tellen, ongeacht hun categorie. Indien de onderneming op dag X minstens 25 jeugdige werknemers tewerkstelt, hebben zij recht op een afzonderlijke vertegenwoordiging. Dit specifieke mandaat/deze specifieke mandaten komen niet bovenop het initieel vastgestelde aantal mandaten, maar zijn vervat in het totale aantal mandaten.

In geval van een afzonderlijke vertegenwoordiging van de jeugdige werknemers (indien de onderneming minstens 25 jeugdige werknemers telt op dag X), moet eerst het aantal mandaten worden bepaald dat aan deze categorie toekomt:

Aantal werknemers	Aantal jeugdige werknemers (<25 jaar)	Aantal mandaten voorbehouden aan de jeugdige werknemers
Minder dan 101 werknemers	25 tot 50	1
	Meer dan 50	2
101 tot 500 werknemers	25 tot 100	1
	Meer dan 100	2
Meer dan 500 werknemers	25 tot 150	1
	151 tot 300	2
	Meer dan 300	3

De andere mandaten worden vervolgens proportioneel verdeeld onder de verschillende personeelscategorieën die vertegenwoordigd zijn in de onderneming, waarbij aan **elke categorie minstens één mandaat** toekomt. In het meest eenvoudige geval, wanneer er geen vertegenwoordiging van kaderleden noch van jeugdige werknemers is, wordt het aantal mandaten toekomend aan elke categorie als volgt bepaald:

$$\frac{(\text{aantal bedienden}) \times (\text{totaal aantal te verdelen mandaten})}{\text{totaal aantal werknemers in de onderneming}} = \text{aantal bediendenmandaten}$$

$$\frac{(\text{aantal arbeiders}) \times (\text{totaal aantal te verdelen mandaten})}{\text{totaal aantal werknemers in de onderneming}} = \text{aantal arbeidersmandaten}$$

Indien er na deze berekening nog een mandaat te verdelen is, wordt dit toegekend aan:

- 1) de categorie die het **kleinste aantal werknemers** telt indien aan deze categorie nog geen mandaat werd toegewezen;
- 2) de categorie die op het moment van de berekening het **hoogste decimaal** had, indien iedere categorie al een mandaat heeft verkregen. Indien de decimalen identiek zijn, wordt het mandaat toegekend aan de categorie die het grootste aantal werknemers telt.

Indien de kaderleden apart vertegenwoordigd worden in de OR, zijn dezelfde verdelingsregels van toepassing, met volgende **nuanceringen**:

- indien een categorie niet vertegenwoordigd is, komt het overblijvende mandaat aan deze categorie toe;
- indien twee categorieën nog niet vertegenwoordigd zijn, wordt aan beide een mandaat toegewezen. Indien er slechts één overblijvend mandaat is, zal de grootste personeelscategorie een mandaat moeten opgeven (elke categorie moet vertegenwoordigd zijn).

Zodra de mandaten verdeeld zijn, kan het maximale aantal kandidaten worden bepaald dat elke lijst kan voordragen. Dit aantal stemt overeen met het aantal gewone en plaatsvervangende mandaten toegekend aan deze personeelscategorie.

## Voorbeeld

Aan de categorie “bedienden” worden twee gewone mandaten toegekend (+ twee plaatsvervangende mandaten). Elk van de drie representatieve syndicale organisaties zal een lijst van vier kandidaten kunnen indienen.

Tegen de beslissing die op dag X genomen werd over het aantal mandaten alsook hun verdeling, kan **intern bezwaar** en **extern beroep** worden aangetekend bij de arbeidsrechtbank.

Tot slot merken we op dat het aantal vertegenwoordigers dat de werkgever aanduidt – inbegrepen het ondernemingshoofd dat doorgaans het orgaan zal voorzitten – niet hoger kan zijn dan het aantal personeelsafgevaardigden.

## Sociale verkiezingen en GDPR

Ook in het kader van de socialeverkiezingsprocedure moet de werkgever rekening houden met de verplichtingen van de GDPR. Er worden immers veel persoonsgegevens verwerkt en bekendgemaakt. U zal daarom uw GDPR-register moeten aanvullen met de socialeverkiezingsprocedure. De wetgeving over de sociale verkiezingen voorziet in verschillende verplichte minimale bewaartermijnen voor de formulieren en gegevens. De FOD WASO raadt bovendien aan bij het publiceren van berichten die persoonsgegevens bevatten telkens de wettelijke verwerkingsbasis te vermelden. De kennisgeving kan volgens ons

op een andere wijze gebeuren, zoals bijvoorbeeld in het kader van een *privacy notice*: het communicatiekanaal is op zich niet belangrijk zolang de informatie beschikbaar is.

Indien u de kiezerslijsten elektronisch ter beschikking stelt, gebeurt dit best via een afgesloten platform of op een intranet dat door de werkgever beveiligd is en enkel toegankelijk is voor de werknemers van de onderneming. De kiezerslijsten per e-mail versturen naar de werknemers zou uitgesloten moeten zijn, tenzij het gaat om een e-mail met een link naar een dergelijk afgesloten platform of intranet.

# Verkiezingskalender: drie periodes



Hoewel de sociale verkiezingen zelf pas plaatsvinden in mei 2020, start de procedurekalender al tussen 13 en 26 december 2019 (X-60).

De volledige procedure speelt zich af rond twee spildata: de dag van de verkiezingen (dag Y) en de dag van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (dag X). Dag X valt 90 kalenderdagen vóór de dag van de verkiezingen (dag Y).

De verkiezingsprocedure bestaat uit drie periodes:

- van dag X-60 tot dag X;
- van dag X tot dag Y;
- na dag Y.

## Van dag X-60 tot dag X

Dit is de voorbereidende fase.

Deze fase vangt aan op dag X-60 (tussen 13 en 26 december 2019, in functie van de datum van de sociale verkiezingen), dus 60 dagen vóór het aanplakken van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt binnen de onderneming (dag X). In de loop van deze fase worden de kernbegrippen vastgelegd: het afbakenen van de TBE('s), de leidinggevende en kaderfuncties en de personeelscategorieën.

De **voorbereidende fase** bestaat uit volgende **stappen**:

- een eerste aanplakking door de werkgever, met bepaling van verschillende begrippen, zoals TBE, leidinggevende functies,... : dag X-60;
- een raadpleging van de personeelsafgevaardigden over bovenstaande mededeling. Deze raadpleging moet plaatsvinden in de periode van dag X-60 tot dag X-35;

- de mededeling van de beslissingen van de werkgever over de punten die aanleiding gaven tot de raadpleging: dag X-35;
- het beroep van de vakorganisaties of de werknemers bij de arbeidsrechtbank tegen de door de werkgever genomen beslissingen: dag X-28.

Gedurende deze fase is **dag X-30** cruciaal, hoewel de werkgever op deze dag niets hoeft te ondernemen. Vanaf deze datum (tussen 12 en 25 januari 2020, in functie van de verkiezingsdatum in de onderneming) neemt de **ontslagbescherming** van de kandidaat-personeelsafgevaardigden een aanvang. Aangezien de onderneming

de kandidatenlijsten pas ten laatste op dag X+35 moet indienen, wordt de periode tussen dag X-30 en dag X+35 de **“occulte beschermingsperiode”** genoemd. Gedurende deze 65 dagen is de werkgever immers niet op de hoogte wie in zijn onderneming kandidaat zal zijn en bijgevolg de bijzondere ontslagbescherming geniet.

Elk ontslag in deze periode is uiterst **risicovol** en sterk af te raden. Elke werknemer is immers potentieel beschermd tegen ontslag nu hij zich, ondanks zijn ontslag, kandidaat kan stellen voor de verkiezingen en hierdoor **retroactief** de ontslagbescherming geniet.

## Van dag X tot dag Y

Dit is de fase voorafgaand aan de verkiezingen. Deze fase duurt 90 dagen en loopt van dag X, de dag van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (tussen 11 en 24 februari 2020, in functie van de datum van de verkiezingen), tot dag Y, de dag van de verkiezingen (tussen 11 en 24 mei 2020). Tijdens deze periode treft de onderneming alle maatregelen met het oog op de verkiezingsdag.

Op dag X legt de onderneming de datum van de verkiezingen en de openingsuren van de stembureaus definitief vast en gaat ze over tot een **aanplakking** die alle **essentiële informatie** voor het houden van de verkiezingen bevat: identiteit van de kiezers, aantal mandaten per orgaan, verdeling van de mandaten tussen de verschillende personeelscategorieën, en in voorkomend geval het voorzien in de elektronische stemming.

De **kandidatenlijsten** worden ten laatste op dag X+35 ingediend (tussen 17 en 30 maart 2020, in functie van de datum van de verkiezingen).

Tijdens deze periode en mits naleving van de wettelijke termijnen, kan de werkgever tegen de kandidatenlijsten bezwaar indienen of beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank. Het is eveneens tijdens deze periode dat:

- een akkoord kan worden gesloten over een eventuele stemming per brief;
- de aanwijzing van de voorzitters en leden van de stembureaus en de getuigen gebeurt;
- de samenstelling van de stembureaus wordt aangeplakt;
- de oproepingsbrieven voor de verkiezing worden overhandigd of verzonden.

Op dag Y vinden de verkiezingen plaats.

## Na dag Y

Het gaat om de **postelectorale** fase. Deze fase omvat het aanplakken en mededelen van de verkiezingsresultaten, het aanwijzen van de verkozenen, het installeren van de overlegorganen en de eventuele procedures voor de arbeidsrechtbank om het verkiezingsresultaat nietig te laten verklaren.



# De stemming

## Inleiding

Een van de belangrijkste momenten voor ondernemingen in het kader van de sociale verkiezingen is de dag van de verkiezingen zelf: dag Y. Zoals bij de politieke verkiezingen, is het nodig **correct bemande stembureaus** te installeren, bestaande uit een

voorzitter, leden en in voorkomend geval, getuigen aangewezen door de vakorganisaties. Die stembureaus moeten toegankelijk zijn voor de werknemers gedurende de openingsuren bepaald op dag X.

## Kiezers

Alle werknemers – en vanaf deze verkiezingen ook uitzendkrachten – opgenomen op de kiezerslijst afgeleverd aan de voorzitter van het stembureau, kunnen deelnemen aan de stemming. Omgekeerd kunnen werknemers of uitzendkrachten niet deelnemen aan de stemming indien zij niet voorkomen op de **definitieve kiezerslijst**. Het opstellen van een kiezerslijst vormt bijgevolg een belangrijk onderdeel van de pre-electurale procedure.

De voorzitter van het stembureau kan geen wijzigingen aanbrengen aan de kiezerslijsten die hij op de dag van de stemming ontvangt. Hij moet iedereen die op de lijst voorkomt, laten deelnemen aan de stemming. Anderzijds mag hij niemand toelaten die niet op de kiezerslijst vermeld staat.

Een werknemer moet voldoen aan de volgende cumulatieve voorwaarden om stemgerechtigd te zijn:

- een ononderbroken anciënniteit hebben van minstens drie maanden binnen de onderneming op dag Y;
- geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel;
- in dienst zijn met een arbeids- of leerovereenkomst.

Ook uitzendkrachten kunnen stemgerechtigd zijn bij de gebruiker. Om stemgerechtigd te zijn, moet de uitzendkracht voldoen aan een **dubbele anciënniteitsvoorwaarde**, die voldaan moet zijn gedurende twee referentieperiodes die vóór en na dag X lopen:



1. In de periode **vanaf 1 augustus 2019 tot en met de datum waarop de verkiezingsdatum wordt aangeplakt** (dit is dag X)

moet de uitzendkracht tewerkgesteld zijn sedert ten minste drie ononderbroken maanden of, in geval van onderbroken tewerkstellingsperiodes, in totaal minstens gedurende 65 arbeidsdagen.

- Volgens de FOD WASO loopt deze eerste periode echter tot en met dag X-1. Deze interpretatie wijkt af van de letterlijke wettekst. Het is aanbevolen rekening te houden met de twee referentieperiodes.

Volgens de FOD WASO is het nodig de punctuele telling van 65 arbeidsdagen toe te passen indien er sprake is van een *daadwerkelijke onderbreking*. Gewone inactiviteitsdagen en zon- en feestdagen vormen geen daadwerkelijke onderbreking. Volgens de FOD WASO betekent dit voor opeenvolgende weekcontracten die telkens enkel onderbroken worden door een weekend, dat er sprake is van een ononderbroken tewerkstellingsperiode. Deze weekcontracten vallen dus onder de voornoemde eerste berekeningshypothese van “drie ononderbroken maanden”.

2. In de periode **vanaf dag X tot en met de 13de dag die de verkiezingen voorafgaat** (dit is dag X+77) moet de uitzend-

kracht in totaal minstens gedurende 26 arbeidsdagen tewerkgesteld zijn.

- Volgens de FOD WASO loopt deze tweede periode echter tot en met dag X+76 (in functie van de gekozen verkiezingsdatum valt deze in de periode van 27 april 2020 tot en met 10 mei 2020). Deze interpretatie wijkt af van de letterlijke wettekst. Het is aanbevolen rekening te houden met de twee referentieperiodes.

Voor het berekenen van *arbeidsdagen* bepaalt de wet geen *pro rata*-regeling. Volgens de FOD WASO zal een dag gedurende welke de uitzendkracht bijvoorbeeld slechts drie uren tewerkgesteld was, meetellen als een (volledige) arbeidsdag.

Hiervoor komen *alle* uitzendkrachten in aanmerking.

Het gaat telkens om de tewerkstelling van de uitzendkracht in de juridische entiteit van de gebruiker of in de technische bedrijfseenheid van de gebruiker indien deze bestaat uit meerdere juridische entiteiten.

Er geldt **geen stemplicht**, in de zin dat er geen sanctie bestaat indien een werknemer niet gaat stemmen. De oproepingsbrief vermeldt wel dat er een **principiële stemplicht** bestaat. Het is ook niet mogelijk om bij volmacht te stemmen.

## Hoe stemmen?

In principe dient de kiezer zijn stem in het stembureau uit te brengen. Het is echter mogelijk om te stemmen per brief of op

elektronische wijze wanneer voldaan is aan de strikte vereisten.

### Stemmen per brief

De mogelijkheid om per brief te stemmen bestaat al sinds jaren in volgende gevallen:

- aanzienlijke spreiding van het personeel, bijvoorbeeld wanneer een TBE samengesteld is uit meerdere exploitatiezetels die ver van elkaar verwijderd zijn;
- in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, wegens jaarlijkse vakantie, compensatierustdagen, moederschapsrust, tijdskrediet, enzovoort;
- in geval van nachtarbeid, indien dit relatief beperkt is in de onderneming, zoniet moet het stembureau ook 's nachts geopend zijn;
- wanneer de werknemers niet tewerkgesteld zijn tijdens de openingsuren van de

stembureaus, bijvoorbeeld voor de deeltijdse werknemers.

Bevindt de werkgever zich in een van deze gevallen, dan kan het stemmen per brief gebeuren voor zover een schriftelijk akkoord met de vakbonden wordt verkregen uiterlijk op dag X+56 (van 7 tot 20 april 2020, in functie van de datum van de sociale verkiezingen).

Er gelden bovendien specifieke voorwaarden met betrekking tot het verzenden van de stembrieven en bij de stemopneming en telling op de verkiezingsdag.

### Elektronisch stemmen

Het is ook mogelijk om elektronisch te stemmen.

De stemming is geheim. Om de **betrouwbaarheid** en de **veiligheid** van de verkiezing te garanderen, moet de elektronische stemming beantwoorden aan verschillende voorwaarden, zoals bijvoorbeeld het registreren van gegevens, het organiseren van een opleiding voor de leden van het stembureau, enzovoort.

De beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen, moet niet meer bij unanimité worden genomen door de OR, het CPBW of de vakbondsafvaardiging, tenzij het huishoudelijk reglement van de onderneming bepaalt dat elke beslissing bij unanimité dient te worden genomen. Wel moet dit akkoord er zijn tegen ten laatste dag X (van 11 tot 24 februari 2020, in functie van de verkiezingsdatum in de onderneming).

Bovendien is het mogelijk de elektronische stemming nu zowel in het **verkiezingslokaal** zelf te organiseren, via een **stemcomputer**, als vanop de **gewone werkpost**. De OR, het CPBW of de vakbondsafvaardiging moe-

ten in dat laatste geval de nodige modaliteiten hieromtrent uitwerken: hoe het geheim van de stemming verzekeren, wat wordt verstaan onder gewone werkpost, wat met de identificatie van de kiezers, enzovoort.

## De verkiezingsdatum en het stembureau

De verkiezingen vinden plaats op **dag Y** (van 11 tot 24 mei 2020). De voorzitter waakt erover dat zijn bureau **volledig** is: er zijn één secretaris en vier bijzitters nodig. Bij afwezigheid van de secretaris, doet de voorzitter een beroep op de plaatsvervangende secretaris, die is aangewezen op dag X+60 (van 11 tot 24 april 2020, in functie van de verkiezingsdatum). Bij afwezigheid van een of meerdere bijzitters, vordert de voorzitter de eerste kiezers op die zich aanbieden. Vooraleer de stemverrichtingen effectief een aanvang nemen, moeten de leden van het bureau de stembiljetten rechthoekig in vier vouwen – allemaal op dezelfde manier – en deze voorzien van een stempel, allemaal op dezelfde plaats. Het aantal stembiljetten van het bureau wordt vervolgens geteld en dit aantal moet worden vermeld in het **proces-verbaal**. De voorzitter controleert ook of de **inrichting van het stemlokaal** de neutraliteit respecteert (is er geen verkiezingspro-

paganda aanwezig?), alsook het geheim van de stemming garandeert (is er een stemhokje aanwezig,...?). Er zijn dus veel gelijkenissen met de organisatie van de politieke verkiezingen.

De stemverrichtingen moeten beginnen op het **aangekondigde uur**. Indien getuigen werden aangewezen om de stemverrichtingen bij te wonen, maar die getuigen niet aanwezig zijn op het vastgelegde uur, kunnen de stemverrichtingen zonder hen beginnen aangezien hun aanwezigheid niet verplicht is.

Na te hebben gestemd in het bureau waarin zij zijn ingeschreven, controleren de leden van het stembureau de **identiteit van de kiezers** en stippen deze aan, overhandigen de stembiljetten en informeren de kiezers over de wijze waarop zij een geldige stem kunnen uitbrengen, zij controleren of het stembiljet in de juiste stembus is gedeponeerd, enzovoort.

## Hoe geldig het stemformulier invullen?

De kiezer brengt ofwel (een) naamstem(men) ofwel een lijststem uit.

- **Naamstem(men):** de kiezer stemt enkel nominatief voor een of meerdere kandidaten van eenzelfde lijst (kleurt het bolletje bovenaan een lijst dus niet in), waarbij het aantal naamstemmen niet groter is dan het aantal toe te wijzen gewone mandaten; of
- **Lijststem:** stemmen bovenaan de lijst, namelijk wanneer:
  - de kiezer enkel het vakje bovenaan de lijst van één enkele vakbond aankruist;
  - de kiezer bovenaan de lijst en nominatief voor een of meerdere kandidaten van dezelfde lijst stemt;
  - de kiezer het vakje bovenaan de lijst niet aankruist, maar nominatief stemt voor een aantal kandidaten van dezelfde lijst dat groter is dan het aantal toe te wijzen mandaten.

Wanneer een kiezer zijn stem uitbrengt op meer dan één kandidatenlijst, is zijn stembiljet ongeldig.

## Sluiting van het stembureau

De stemming sluit op het aangekondigde uur. Het is belangrijk om het bureau open te houden tot het **initieel geplande sluitingsuur**, zelfs al blijven er in theorie slechts enkele kiezers over die nog niet hebben gestemd. Zo werden reeds verkiezingen ongeldig verklaard omdat kiezers vóór het vastgelegde uur voor gesloten deuren stonden.

De leden van het stembureau gaan vervolgens over tot de **“stemopneming”**, dit is het tellen van de stembiljetten en het aantal kiezers.

De verkiezingsresultaten moeten ten laatste op dag Y+2 (tussen 13 en 26 mei 2020, in functie van de verkiezingsdatum) worden aangeplakt.

# Ontslagbescherming

## Inleiding

De personeelsafgevaardigden die verkozen zijn in de OR of het CBPW zijn beschermd tegen ontslag. Dit geldt ook voor de niet-verkozen kandidaten.

Deze bescherming op basis van de wet van 19 maart 1991 houdt een **principiële verbod** in **tot ontslag**, behalve in twee situaties:

- ontslag wegens dringende reden, die voorafgaandelijk wordt erkend door de arbeidsrechtbank (en eventueel in hoger beroep door het arbeidshof); of
- ontslag wegens economische of technische redenen, die voorafgaandelijk erkend zijn door het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

In de praktijk is het voor een werkgever zeer **moeilijk** om een werknemer, voorgedragen als kandidaat naar aanleiding van de sociale verkiezingen, te ontslaan. Daarentegen is het uiteraard wel mogelijk dat de overeenkomst een einde neemt door het verstrijken van de overeengekomen duur, door het voltooien van het werk met het oog waarop de arbeidsovereenkomst werd gesloten (in het kader van een overeenkomst gesloten voor een duidelijk omschreven werk), bij ontslagname door de werknemer, in

geval van overlijden van de werknemer, bij overmacht en bij onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

Bij onregelmatig ontslag riskeert de werkgever zeer **zware financiële sancties**.

- De werknemer die op onregelmatige wijze wordt ontslagen, kan aanspraak maken op een eerste zogenaamde **“vaste” vergoeding** gelijk aan twee jaar loon wanneer de werknemer minder dan tien jaar anciënniteit telt, drie jaar loon wanneer de werknemer minstens tien, maar minder dan twintig jaar anciënniteit telt en vier jaar loon wanneer de werknemer twintig jaar anciënniteit of meer telt.
- Bovendien kan de werknemer – of de vakbond die zijn kandidatuur heeft voorgedragen – zijn **re-integratie** vragen, per aangetekend schrijven, binnen de 30 dagen volgend op de datum van beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Een dergelijke aanvraag is facultatief, tenzij een ontslag zich voordoet gedurende de zogenaamde occulte periode. De werkgever moet een standpunt innemen binnen een termijn van 30 dagen volgend op de datum waarop de re-integratie op geldige wijze wordt aangevraagd.

- Indien de werkgever ingaat op de vraag tot re-integratie, treedt de werknemer opnieuw in dienst van de onderneming, ontvangt hij niet de beschermingsvergoeding waarvan hierboven sprake, maar wel het **gederfde loon** gedurende de eventuele periode van schorsing van de overeenkomst. De werknemer herneemt ook zijn syndicaal mandaat.
- Indien de werkgever de vraag tot re-integratie weigert, dient de werkgever niet alleen de “vaste” beschermingsvergoeding te betalen, maar ook een zogenaamde

**“variabele” vergoeding**, die gelijk is aan het loon voor de resterende periode die loopt tot het einde van het mandaat van de personeelsafgevaardigden naar aanleiding van de sociale verkiezingen waarbij hij kandidaat is geweest.

De werkgever moet dus **uiterst voorzichtig** zijn, want een beschermd werknemer met meer dan twintig jaar dienst binnen de onderneming zou, bij het begin van zijn mandaat, een vergoeding kunnen eisen die oploopt tot acht jaar loon.

## Aanvang en einde van de bescherming

De personeelsafgevaardigden zijn tegen ontslag beschermd **vanaf datum X-30** (vanaf 12 januari tot 25 januari 2020, in functie van de verkiezingsdatum) **tot op de datum waarop de kandidaten**, verkozen naar aanleiding van de volgende verkiezingen, **worden aangesteld**. Deze laatste datum valt samen met de eerste vergadering van de OR of het CPBW. Het beschermingsregime voor de niet-verkozen kandidaten is identiek aan dat van

de verkozen kandidaten. In één geval is de bescherming van niet-verkozen kandidaten, die op hetzelfde moment een aanvang neemt, beperkt tot twee jaar na de aanplakking van de verkiezingsresultaten, namelijk wanneer de niet-verkozen kandidaat ook niet-verkozen kandidaat was bij vroegere verkiezingen, voor zover hij niet verkozen is geweest bij de onmiddellijk voorafgaande verkiezingen.

## Voorbeeld

- niet-verkozen kandidaat in 2016 en niet-verkozen kandidaat in 2020: bescherming van twee jaar vanaf 2020;
- niet-verkozen kandidaat in 2012, geen kandidaat in 2016 en niet-verkozen kandidaat in 2020: bescherming van twee jaar vanaf 2020;
- daarentegen: niet-verkozen kandidaat in 2012, verkozen in 2016 en niet-verkozen in 2020: bescherming van vier jaar vanaf 2020.

## Occulte periode

De **bescherming** van toekomstige kandidaten bij de verkiezingen neemt een aanvang op dag X-30, datum waarop de werkgever nog geen kennis heeft van de kandidatenlijsten. Die moeten hem pas worden overgemaakt uiterlijk op dag X+35. Het gaat hier om de zogenaamde “occulte beschermingsperiode”.

Vanaf begin 2020 moet elke werkgever bijgevolg **voorzichtig** zijn bij ontslagen. Elk ontslag dat plaatsvindt tijdens deze occulte beschermingsperiode is uiterst riskant en **sterk af te raden**, aangezien de ontslagen werknemer zich (alsnog) kandidaat kan stellen bij de verkiezingen en daardoor met terugwerkende kracht een ontslagbescher-

ming kan genieten. Dit is zelfs het geval als de arbeidsovereenkomst niet langer bestaat op het moment van de voordracht van de kandidatuur, of de arbeidsovereenkomst gedurende deze periode een einde heeft genomen wegens dringende reden.

Wegens deze **financiële risico's** is uiterste voorzichtigheid geboden. Wanneer zij geconfronteerd worden met dergelijke problemen, hebben veel werkgevers geen andere keuze dan de re-integratie van de ontslagen werknemer te aanvaarden, wat onder bepaalde omstandigheden bijzonder **delicaat** kan zijn.

# Procedures voor de arbeidsrechtbank

Tijdens verschillende fases van de verkiezingsprocedure kunnen zich betwistingen voordoen. Indien de betwisting niet binnen de onderneming kan worden opgelost, is het mogelijk een beroep in te stellen bij de arbeidsrechtbank. De procedures die spe-

cifiek van toepassing zijn voor de materie van de sociale verkiezingen, worden gekenmerkt door zeer korte termijnen en de principiële onmogelijkheid om beroep aan te tekenen tegen de beslissing.

## Vier betwistingsrondes

- 1. Op dag X-60** (tussen 13 en 26 december 2019) maakt de werkgever de omschrijving van de TBE bekend, alsook de lijst met leidinggevende functies en de lijst met kaderleden. Deze bekendmakingen kunnen het voorwerp uitmaken van een interne raadpleging tot dag X-35 (tussen 7 en 20 januari 2020), de datum waarop de werkgever, wat deze punten betreft, zijn beslissing neemt. Elke betrokken werknemer of syndicale organisatie kan, uiterlijk op dag X-28 (tussen 14 en 27 januari 2020, in functie van de verkiezingsdatum), elk van deze drie beslissingen betwisten voor de arbeidsrechtbank. De rechtbank dient in principe een vonnis te vellen uiterlijk op dag X-5 (tussen 6 en 19 februari 2020, in functie van de verkiezingsdatum).
- 2. Op dag X** (tussen 11 en 24 februari 2020, in functie van de verkiezingsdatum) plakt de werkgever onder meer de kiezerslijsten, het aantal mandaten per orgaan en per personeelscategorie aan, alsook de namen van de personen die een leidinggevende functie of een functie als kaderlid bekleeden. Indien een werknemer of syndicale organisatie op dit punt een bezwaar uit, dient een klacht te worden ingesteld bij het orgaan dat de beslissing heeft genomen, uiterlijk op dag X+7 (tussen 18 februari en 2 maart 2020, in functie van de verkiezingsdatum), en bij gebrek aan een dergelijk orgaan, bij de werkgever, die uiterlijk op dag X+14 (tussen 25 februari en 9 maart 2020) een beslissing moet nemen. Bij gebrek aan een beslissing binnen die termijn of indien de



beslissing ongunstig is, kan elke betrokken werknemer of syndicale organisatie een beroep instellen bij de arbeidsrechtbank, uiterlijk op dag X+21 (tussen 3 en 16 maart 2020). De rechtbank dient in principe een vonnis te vellen uiterlijk op dag X+28 (tussen 10 en 23 maart 2020).

- 3. Uiterlijk op dag X+40** (tussen 22 maart en 4 april 2020) plakt de werkgever de kandidatenlijsten aan. Nadien kan een werknemer of betrokken syndicale organisatie bij de werkgever een klacht instellen, uiterlijk op dag X+47 (tussen 29 maart en 11 april 2020). De nieuwe, eventueel aangepaste lijsten zullen worden aangeplakt uiterlijk op dag X+56 (tussen 7 en 20 april 2020). De betrokken werknemers of hun syndicale organisaties kunnen vervolgens een beroep instellen bij de arbeidsrechtbank, uiterlijk op dag X+61 (tussen 12 en 25 april 2020). De arbeidsrechtbank moet een vonnis vellen binnen de 14 dagen die volgen op de dag van ontvangst van het beroep. Ook de werkgever kan een beroep instellen, namelijk wanneer hij van oordeel is dat de kandidaturen of lijsten niet aan de wettelijke voorschriften beantwoorden. Hij moet een dergelijk beroep instellen

uiterlijk op dag X+52 (tussen 3 en 16 april 2020) indien er geen klachten zijn van de werknemers of een syndicale organisatie betreffende de voordracht van kandidaten, en uiterlijk op dag X+61 (tussen 12 en 25 april 2020) indien een dergelijke klacht wel voorhanden is. De arbeidsrechtbank spreekt zich in principe uit binnen de 14 dagen volgend op de ontvangst van het beroep.

- 4. Ten slotte** kan elke werknemer of een syndicale organisatie beroep instellen **uiterlijk op dag Y+15** (tussen 26 mei en 8 juni 2020) met het oog op het rechtzetten van de verkiezingsresultaten of het gedeeltelijk of volledig vernietigen van de verkiezingen. De arbeidsrechtbank moet zich uiterlijk op dag Y+69 uitspreken (tussen 19 juli en 1 augustus 2020). Bij wijze van uitzondering op wat geldt in andere stadia van de procedure, kan deze beslissing wel het voorwerp uitmaken van hoger beroep voor het arbeidshof. Dat moet worden ingesteld uiterlijk op dag Y+84 (tussen 3 en 16 augustus 2020). Het arbeidshof zal zich vervolgens uitspreken binnen de 75 dagen die volgen op de uitspraak van het vonnis.

## **Wat indien de termijnen niet worden gerespecteerd?**

Een beroep buiten de termijn is niet ontvankelijk. De termijn waarbinnen de rechtbank zich moet uitspreken, is daarentegen niet op straffe van nietigheid voorgeschreven. Gezien de uiterst krappe deadlines, is het mogelijk dat de rechtbank een vonnis velt na het verstrijken van de wettelijke termijn. Pragmatisch gezien adviseren we de werkgever om te wachten tot het geschil definitief is opgelost alvorens de verkiezingsprocedure verder te zetten en, indien nodig, de verkiezingsdatum uit te stellen.

## Onze expertise tot uw dienst!

Claeys & Engels staat uw onderneming graag bij in de technische materie van de sociale verkiezingen. Wij beschikken over een groot team van advocaten die hierin doorwinterde specialisten zijn. Wij kunnen u begeleiden tijdens de verschillende stappen van de verkiezingsprocedure, en ook nadien:



### VÓÓR

Wij analyseren met u de wettelijke kernbegrippen en toetsen die aan uw bedrijfsrealiteit, zoals de afbakening van de technische bedrijfseenheid, de omschrijving van het leidinggevend personeel, enz.



### TIJDENS

Wij begeleiden u bij elke stap van de verkiezingskalender met het oog op een vlot verloop van de verkiezingsdag (invullen standaard-formulieren, bepaling van het aantal mandaten, verdeling van de mandaten, samenstelling van de kiezerslijsten, samenstelling van de kiesbureaus, nazicht van de kandidatenlijsten, stemming per brief, enz.). In geval van betwisting staan wij uw onderneming bij voor de arbeidsrechtbank.



### NA

Ook na de verkiezingsdag staan wij u graag bij voor de installatie en werking van de ondernemingsraad en het CPBW, rechten en plichten van de personeelsafgevaardigden, invoering van het huishoudelijk reglement, bevoegdheden, tijdsgebruik, ontslagbescherming, enz.

**Antwerpen**

City Link  
Posthofbrug 12  
2600 Antwerpen  
T +32 3 285 97 80

**Brussel**

Vorstlaan 280  
1160 Brussel  
T +32 2 761 46 00

**Gent**

Ferdinand Lousbergskaaï 103/4-5  
9000 Gent  
T +32 9 261 50 00

**Hasselt**

Kuringersteenweg 172  
3500 Hasselt  
T +32 11 24 79 10

**Kortrijk**

Ring Bedrijvenpark  
Brugsestwg. 255  
8500 Kortrijk  
T +32 56 26 08 60

**Luik**

Boulevard Frère Orban 25  
4000 Luik  
(vanaf 1 januari 2020: Parc d'affaires  
Zénobe Gramme, Bâtiment H, Square des  
conduites d'eau, 4020 Luik)  
T +32 4 229 80 11