



ABC

ABVV

ABC van de procedure

SOCIALE VERKIEZINGEN 2020

WWW.ABVV2020.BE

SAMEN VOORUIT

ABC

ABC van de procedure

Sociale Verkiezingen 2020



Inhoudstafel

VOORWOORD	5
1. DE PROCEDURE IN VOGELVLUCHT	6
1. De pre-electorale procedure (X-60 tot X)	7
2. Opstart van de procedure (X)	25
3. Indiening van de kandidatenlijsten (X+35)	31
4. Wijziging van de kandidatenlijsten	35
5. Oprichting en samenstelling van kiescolleges en stembureaus	37
6. Aanduiding van de getuigen (X+70)	39
7. Oproeping van de kiezers	40
8. Wijziging van de kiezerslijsten (X+77)	41
9. Stopzetting van de verkiezingsprocedure	41
10. De stemming (Y)	42
11. Wie is verkozen, wie niet?	45
12. Einde van de procedure	46
2. DE BESCHERMING VAN DE KANDIDATEN EN AFGEVAARDIGDEN	50
3. DE FACILITEITEN VAN DE AFGEVAARDIGDEN	51
INTERESSE? MEER INFORMATIE?	52
KALENDER VAN DE PROCEDURE	53

Vrouwen-Mannen

Alle verwijzingen naar personen of functies (bijv. werknemer) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel mannen als vrouwen.

FR-NL

Cette brochure est également disponible en français sur www.fgtb.be.

VOORWOORD

De volgende sociale verkiezingen vinden plaats van 11 tot en met 24 mei 2020. Honderdduizenden werknemers zullen dan beslissen wie de komende vier jaar hun belangen verdedigen in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Deze brochure geeft je een duidelijker beeld van het verloop van de sociale verkiezingen. Vooraleer de werknemers effectief stemmen in hun onderneming, moet immers een hele procedure doorlopen worden.

Daarom hebben we dit '*ABC van de procedure*' opgesteld, met een overzicht van de verkiezingsprocedure van a tot z, zonder te veel technische details mee te geven.

Voor een volledig en dus meer gedetailleerd overzicht van de procedure verwijzen we naar de '*Gids Sociale Verkiezingen*' die beschikbaar zal zijn op www.abv2020.be.

Veel succes, en vergeet niet: **samen sterk!**

Kameraadschappelijk,

Miranda ULENS
Algemeen Secretaris



Robert VERTENUEIL
Voorzitter



DEEL 1

DE PROCEDURE IN VOGELVLUCHT

In december 2019 zullen de werkgevers de procedure van de sociale verkiezingen opstarten om de samenstelling van de bestaande organen te vernieuwen. In 2016 werden 3.782 ondernemingsraden (OR) en 6.953 comités voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) samengesteld. In honderden andere ondernemingen werden toen voor de eerste keer sociale verkiezingen georganiseerd.

Deze brochure is een geheugensteuntje, een hulpmiddel voor ervaren en minder ervaren afgevaardigden. We zetten de grote nieuwigheden voor de sociale verkiezingen van 2020 in de kijker, zoals het stemrecht voor uitzendkrachten of stemmen mits akkoord van de organen vanaf de gebruikelijke arbeidsplaats. Inderdaad, je hebt het goed gelezen, stemmen buiten een stembureau!

Ben je voor eerst kandidaat of overweeg je dat nog? Deze brochure geeft helder en bondig een antwoord op de vragen waarmee je zit. Zo kom je bijvoorbeeld te weten of jouw onderneming sociale verkiezingen zal organiseren, of wanneer het ABVV jouw kandidaatstelling in de onderneming zal indienen.

We maken je wegwijs via de verkiezingskalender en overlopen achtereenvolgens de verschillende stappen van de 150 dagen durende verkiezingsprocedure.

Voor elke stap geven we je een overzicht van de activiteiten die in de onderneming plaatsvinden, zonder echter diep in te gaan op de technische details. Wil je deze aspecten verder uitdiepen, dan kan je vanaf september 2019 de 'Gids Sociale Verkiezingen' lezen en downloaden via www.abvv2020.be.

1. De pre-electorale procedure (X-60 tot X)

1.1 WEL OF GEEN SOCIALE VERKIEZINGEN?

1.1.1 Drempels voor de oprichting van een OR of een CPBW

Ondernemingen die gemiddeld minstens 50 werknemers tewerkstellen, moeten een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) oprichten. Vanaf 100 werknemers moeten ze ook een ondernemingsraad (OR) instellen. Om de 4 jaar kunnen de werknemers van deze ondernemingen stemmen om deze sociale overlegorganen in de onderneming samen te stellen of te vernieuwen. Bij de stemming kiezen zij hun vertegenwoordigers in deze organen.

Alle ondernemingen van de privésector die deze drempels halen, ongeacht of ze een industrieel of commercieel oogmerk hebben, zullen sociale verkiezingen moeten organiseren. Er zullen dus ook verkiezingen plaatsvinden in vzw's, ziekenhuizen, ziekenfondsen, serviceflats,....

Je moet echter wel weten dat er geen sociale verkiezingen georganiseerd moeten worden in instellingen of bedrijven uit de publieke sector die een eigen systeem van sociaal overleg hebben (syndicaal statuut), zoals bijvoorbeeld bij de post, de politie, de gemeentebesturen, het leger, de rechtbanken... In bepaalde dienstverlenende overheidsbedrijven zoals de MIVB, De Lijn, TEC,... worden echter wel sociale verkiezingen gehouden.

De begrippen 'onderneming' en 'gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers' worden in de wet gedefinieerd. We stippen deze begrippen hier slechts zijdelings aan, aangezien ze in detail worden behandeld in onze '*Gids Sociale Verkiezingen*'.

1.1.2 Onderneming = technische bedrijfseenheid

In het kader van de sociale verkiezingen zal je vaak het begrip 'technische bedrijfseenheid' (TBE) horen.

Dit begrip staat in de wetgeving sociale verkiezingen synoniem voor 'onderneming'. Dit betekent eigenlijk dat op dat niveau en voor de werknemers die er zijn tewerkgesteld, sociale verkiezingen georganiseerd worden. Dit niveau stemt niet noodzakelijk overeen met de naamloze vennootschap, de bvba of vzw die je werkgever is. Bij elke sociale verkiezing wordt nagegaan – meer bepaald bij wijzigingen in de bedrijfsstructuur – of het al dan niet nodig is om de omtrek van deze TBE opnieuw af te bakenen. Daartoe baseert men zich op economische en sociale criteria.

De belangrijkste zijn:

- De sociale criteria, en het essentiële belang voor de werknemers die eronder vallen dat bijvoorbeeld de leden van het CPBW weten welke activiteit uitgevoerd wordt in de TBE, zodat ze de gepaste preventiemaatregelen kunnen nemen.
- De goede werking van het CPBW en de OR.
- Het overlegorgaan zo dicht mogelijk bij de werknemers laten functioneren.

Het is mogelijk de economische criteria te bundelen rond volgende thema's:

- eenzelfde economische groep,
- de samenstelling van de directie,
- de samenstelling van het maatschappelijk kapitaal,
- het economisch beleid en beheer,

Het is mogelijk de sociale criteria te groeperen rond volgende thema's:

- de sociale cohesie,
- een gezamenlijk personeelsbeheer en -beleid,
- gezamenlijke organisatorische elementen,
- gezamenlijk sociaal overleg.

Op basis van deze criteria zou men na bespreking, bijvoorbeeld tot de conclusie kunnen komen dat het beter is verkiezingen te organiseren om twee CPBW's op te richten veeleer dan één enkele, wanneer de vennootschap twee bedrijfszetels heeft waar telkens de drempel van 50 werknemers wordt overschreden.

Daarom zullen de vakbonden moeten argumenteren dat deze twee zetels een voldoende **economische en sociale autonomie** hebben om elk hun eigen verkiezingen te organiseren. Het is bovendien in het belang van de werknemers om sociaal overleg te hebben dat zo dicht mogelijk aanleunt bij hun arbeidsplaats en dat goed functioneert.

Voorbeelden van sociale criteria:

- **Gezamenlijk of autonoom personeelsbeleid:** zoals sociale secretariaten, de personeelsdienst, de arbeidsovereenkomst, het evaluatiesysteem, het onthaal, de functieclassificatie, de verzekeringen,...
- **Verloning, arbeidsvoorwaarden** afgestemd of verschillend, bijvoorbeeld barema's, extralegale voordelen, premies, uurroosters,...
- **Sociaal overleg in de onderneming:** paritaire comités, collectieve arbeidsovereenkomsten,...

- **Arbeidsreglement, vertrouwenspersoon, arbeidsgeneeskundige dienst**
- **Interne organisatie en structuren:** telefoons, informaticanetwerk, intranet, software, bewakingsdienst, schoonmaak, lokalen, parkeerruimte,...
- **Sociale activiteiten:** feesten, recepties, sportploeg, cafetaria,...

Deze sociale criteria zullen in de richting gaan van autonomie (verschillende TBE's) of van sociale cohesie, van afstemming.

Let op! Je mag 'juridische entiteit' en 'technische bedrijfseenheid' niet verwarren. Een juridische entiteit is het geheel van bedrijfszetels die behoren tot dezelfde rechtspersoon (een nv, bvba, vzw). Een technische bedrijfseenheid is een bedrijfszetel, afdeling of dienst die over een 'bepaalde economische en sociale zelfstandigheid' beschikt.

Praktisch:

- a. Ofwel stemt de technische bedrijfseenheid vanuit economisch en sociaal opzicht overeen met de juridische entiteit. Dan moet er slechts één CPBW en/of één OR per juridische entiteit opgericht worden. Dit is vaak het geval in de kleinere ondernemingen.
- b. Ofwel stemt een technische bedrijfseenheid niet overeen met de juridische entiteit. In grote ondernemingen of vzw's is het dan mogelijk om het geheel op te delen in kleinere eenheden. De juridische entiteit bestaat dan economisch en sociaal uit verschillende autonome zetels. Elk van deze zetels vormt dan een TBE waarvoor sociale verkiezingen georganiseerd moeten worden.

Omgekeerd is het ook mogelijk verschillende juridisch aparte entiteiten onder te brengen in één technische bedrijfseenheid.

Let op! Sommige werkgevers proberen stelselmatig de overschrijding van de drempel van 50 werknemers te vermijden en richten daarom nieuwe vennootschappen (juridische entiteiten) op die individueel deze drempel niet zullen overschrijden om zo sociale verkiezingen te ontwijken. Dit betekent echter niet dat het onmogelijk is er verkiezingen te organiseren. Maar het is geen gemakkelijke situatie, want er moeten bewijzen worden ingezameld die voor de arbeidsrechtbank staven dat deze vennootschappen onderling een economische band hebben en dat er bepaalde elementen aantonen dat er een sociale band, een onderlinge sociale samenhang bestaat (bijvoorbeeld een gezamenlijk personeelsbeleid of -beheer). Deze vennootschappen worden dan verondersteld één TBE te vormen. In het juridische jargon heet dit het 'wettelijke vermoeden'. De werkgever zal dan het geteendeel moeten bewijzen.

Voorbeeld: verschillende vennootschappen groeperen in één TBE

1. Er moet een economisch bewijs worden geleverd op basis van juridische banden, het beheer of functionele banden.

Voorbeelden van juridische banden of van beheer:

- onderdeel zijn van eenzelfde economische groep, onderlinge financiële afhankelijkheid
- dezelfde personen (bijv. een familie) die zetelen in verschillende raden van bestuur

Voorbeelden van functionele banden:

- dezelfde activiteiten,
- onderling met elkaar verbonden of complementaire activiteiten,
- dagelijks beheer van de verschillende vennootschappen door dezelfde personen (zie organigram),
- hetzelfde logo, hetzelfde merk...

2. De sociale samenhang moet bewezen worden.

Alle mogelijke elementen en feiten die pleiten voor een groepering van TBE's (zie hoger genoemde voorbeelden van sociale criteria) inzamelen met de bedoeling de drempels te halen die vereist zijn voor de samenstelling van het orgaan.

Het vastleggen van het aantal technische bedrijfseenheden door de werkgever (zie 1.2.3) na raadpleging van de OR en het CPBW is een van de eerste stappen in de procedure van de sociale verkiezingen. Het is ook een van de belangrijkste stappen.

Hoe meer technische bedrijfseenheden er zijn met een aparte ondernemingsraad, hoe meer mandaten, en hoe efficiënter het werk en de controle die je als werkne-
mersafgevaardigde kan uitvoeren.

Uiteraard geldt hetzelfde voor het CPBW.

Voorbeeld: De supermarkt 'Beter en Goedkoper' is een nv met maatschappelijke zetel in Brussel die 20 winkels heeft, verspreid over België. De onderneming stelt meer dan 500 personen tewerk.

De nv is een juridische entiteit.

De verschillende winkels zijn technische bedrijfseenheden. Indien een winkel ten minste 50 werknemers tewerkstelt, kan er een CPBW worden opgericht. Indien verschillende nabij gelegen winkels minder dan 50 werknemers tellen, kunnen ze gegroepeerd worden zodat hun werknemers één CPBW of één OR kunnen verkiezen.

Dit kan uiteraard gevolgen hebben voor de kandidaten. De omschrijving van de TBE zal het aantal kandidaten bepalen, wie je kiezers zijn en hoe je kiescampagne er zal uitzien.

1.1.3 Tellen van het aantal werknemers

Bij elke verkiezing moet het gemiddelde aantal in de TBE tewerkgestelde werknemers geteld worden om te bepalen of er al dan niet sociale verkiezingen georganiseerd moeten worden. Het is de werkgever die deze oefening maakt. Hij zal trouwens ook de conclusies trekken en al dan niet een procedure opstarten. De vakbonden weten uit ervaring dat bepaalde bedrijfsleiders zullen proberen om de drempel van 50 of 100 werknemers niet te overschrijden. Je moet dus bijzonder alert zijn indien de onderneming nog nooit verkiezingen heeft georganiseerd of indien ze de drempel van 100 werknemers nadert. Bij twijfel kunnen de vakbonden een beroep doen op de inspectie van de FOD WASO voor een verificatie.

Wie telt mee? Alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of een leercontract (dus ook bijvoorbeeld jobstudenten, flexi-jobbers en uiteraard langdurig zieken), de personen gelijkgesteld met werknemers zoals personen in beroepsopleiding die in de onderneming worden geplaatst door de gemeenschapdiensten belast met de beroepsopleiding, en de door de onderneming tewerkgestelde uitzendkrachten, tenzij deze laatsten werknemers vervangen van wie de uitvoering van het contract werd geschorst.

We onderstrepen dat het niet meespeelt of de werknemers al dan niet aangesloten zijn bij de vakbond.

NIEUW! Gemiddeld aantal werknemers

- Om te controleren of een onderneming de drempels overschrijdt om een CPBW en/of OR in te voeren of te hernieuwen, zal men niet de werknemers op een bepaalde datum tellen, zoals men personen op een foto zou tellen. De wet voorziet dat er veeleer rekening moet worden gehouden met evoluties inzake tewerkstelling in de onderneming en dat de situatie moet beoordeeld worden over een lange periode. Zo kan men een 'gemiddelde tewerkstelling' van werknemers over een referentieperiode berekenen. In de praktijk zijn er twee referentieperiodes voorzien in de wet.
 1. Om het gemiddeld aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst of een leercontract te berekenen (ook diegenen die tot het directiepersoneel behoren of door ziekte of ongeval afwezig zijn), wordt rekening gehouden met een referentieperiode van een jaar (365 dagen) die op 1 oktober 2018 begonnen is en op 30 september 2019 eindigt.
 2. Om het gemiddeld aantal uitzendkrachten te berekenen waarop de onderneming een beroep doet, wordt rekening gehouden met een referentieperiode van een trimester (92 dagen), periode die loopt van 1 april tot 30 juni 2019 (tweede trimester).

Voor de eigenlijke berekening van deze gemiddelden moet er voor elk van de werknemers rekening gehouden worden met het aantal dagen tewerkstelling in de onderneming tijdens de referentieperiode.

- Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst en een leercontract en al wie gelijkgesteld is (in beroepsopleiding georganiseerd door de gemeenschapsinstellingen) gaat het om het totaal aantal kalenderdagen waarop ze door de werkgever aangegeven werden.
- Voor de uitzendkrachten gaat het om het aantal dagen waarvoor ze in de bijlage uitzendkrachten/het bijzonder register voor de uitzendkrachten ingeschreven staan.

Nieuw! Let op! Vanaf de sociale verkiezingen van 2020 kan de OR beslissen dat het niet meer nodig is deze bijlage bij te houden, dit in de veronderstelling dat de drempel van 100 werknemers onbetwistbaar overschreden werd.

Werknemers met arbeidsovereenkomst of leercontract	Uitzendkrachten
Formule: Aantal aangegeven dagen/365 dagen	Formule: Aantal dagen inschrijving in de bijlage uitzendkrachten/92 dagen

Voorbeeld:

Een voltijdse werknemer tewerkgesteld tijdens de hele referentieperiode, d.w.z. van 1 oktober 2018 tot 30 september 2019, telt mee voor 1 werknemer.

Uiteindelijk wordt het resultaat van de berekening voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst en een leercontract en al wie gelijkgesteld is (in beroepsopleiding georganiseerd door de gemeenschapsinstellingen, jobstudenten, flexi-jobbers) samengeteld met het resultaat van de berekening voor de uitzendkrachten. Aan de hand van het totale resultaat kan gecontroleerd worden of de onderneming gemiddeld ten minste 50 werknemers (CPBW) of ten minste 100 werknemers (OR) tewerkstelt.

Zoals gezegd, wordt de telling afgesloten op 30 september 2019. In geval van twijfel over het cijfer, zet je dit punt vanaf oktober 2019 op de agenda van de OR of het CPBW. Zo zal je kostbare tijd winnen.

Je moet weten dat wanneer een onderneming onder de drempel van 100 werknemers zakt, de OR behouden blijft, maar dat de leden van het CPBW dan automatisch worden aangesteld als de leden van de OR.

Daarnaast moet je ook met andere regels rekening houden. Daarom verwijzen we je door naar onze Gids Sociale Verkiezingen 2020. Daarin vervolledigen we de informatie over deze eerste methode van telling van het gemiddeld aantal werknemers. Deze telling van de werknemers is niet gemakkelijk. In de realiteit is het zeer moeilijk om na te gaan of de werkgever gelijk heeft wanneer hij beweert dat hij geen CPBW of OR moet oprichten, omdat hij daartoe onvoldoende werknemers tewerkstelt. In dat geval kan je vakbondssecretaris de inspectie invoeren.

Wees gerust, voor andere berekeningen die later in de verkiezingsprocedure zijn voorzien, houdt men gewoon rekening met de werknemers tewerkgesteld op een bepaalde dag en telt dus de momentopname van de situatie op die dag.

1.2 DE VERKIEZINGSKALENDER

De datum van de verkiezingen: te bepalen tussen 11 en 24 mei 2020

De sociale verkiezingen vinden om de vier jaar plaats. De volgende moeten gehouden worden in 2020. De verkiezingsdatum voor de oprichting of hernieuwing van de OR en het CPBW moet liggen tussen 11 en 24 mei 2020.

De wet legt trouwens deze wettelijke periode vast die geldt voor alle ondernemingen.

En voor jouw onderneming? De werknemersvertegenwoordigers en de werkgever moeten gezamenlijk de precieze datum - bijvoorbeeld 14 mei 2020 - kiezen en vastleggen. De datum moet binnen de wettelijke periode vallen, maar kan verschillen van de ene tot de andere onderneming.

De verkiezingskalender: 150 dagen voor iedereen

Alle ondernemingen - grote en kleine - worden geacht een vaste verkiezingskalender van 150 dagen te volgen. Het gaat om kalenderdagen (dus alle dagen van het jaar) en niet om werkdagen. De wet voorziet gedurende deze periode van 150 dagen in een aantal verplichtingen die de werkgevers, de vakbonden en de kandidaten op bepaalde vaste datums moeten nakomen. Elk van deze datums zijn stappen in de chronologie van de procedure van sociale verkiezingen die alle ondernemingen geacht worden te respecteren.

De exacte datum van elk van deze stappen vloeit voort uit de verkiezingsdatum bepaald door elke onderneming.

Wegwijs geraken in de verkiezingskalender

Om je weg te vinden in deze kalender, stelt het ABVV je een globale verkiezingskalender voor die in één document alle kalendermogelijkheden bundelt. Je vindt hem op het einde van deze brochure.

Ongeacht de dag vastgelegd voor de verkiezingen in jouw onderneming, kan je via deze kalender ontdekken:

- wat de vaste na te leven datums zijn voor elk van de stappen in jouw onderneming;
- of deze datums in een weekend, op een feestdag of tijdens de schoolvakanties vallen.

Over 'X' en 'Y'

In de uiterst linkse kolom van de verkiezingskalender worden in elke stap de twee terugkerende letters X en Y vermeld. Wat betekenen deze letters?

Het zijn twee sleuteldatums in de verkiezingsprocedure.

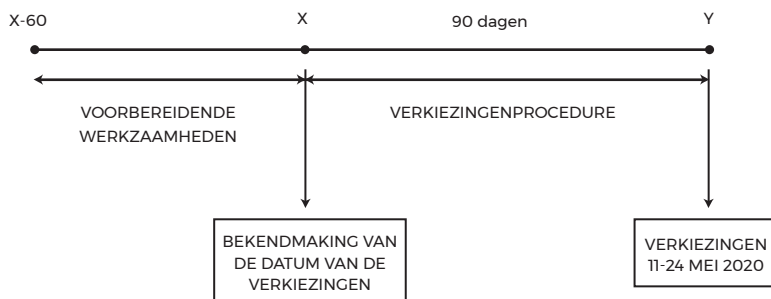
- **Y: verwijst naar de verkiezingsdag. Zodra dag Y vastligt, kunnen alle andere datums hieruit worden afgeleid.** Deze datum valt verplicht 90 dagen na dag X. In het verkiezingsjargon spreekt men over 'dag Y'.
- **X: verwijst naar de datum van aanplakking van het officiële bericht dat de sociale verkiezingen aankondigt.** Deze dag situeert zich 90 dagen vóór Y. In het verkiezingsjargon spreekt men over 'dag X'.

De andere sleutelmomenten worden bepaald op basis van X en Y. Het zijn dus spildatums waarrond de sociale verkiezingen zijn opgebouwd.

Voor alle datums vóór de verkiezingsdag moet je je baseren op dag X.

Voorbeeld

- *De datum van het begin van de procedure van de sociale verkiezingen moet uiterlijk vallen op $X-60$, (lees: 'X min 60'), d.w.z. 60 dagen vóór dag X.*
- *De datum van indiening van kandidatenlijsten moet uiterlijk vallen op $X+35$ (lees: 'X plus 35'), d.w.z. 35 dagen na X.*



Om vertrouwd te geraken met het gebruik van de kalender duiden we dit met een praktisch voorbeeld.

1. We veronderstellen dat je onderneming 14 mei 2020 heeft gekozen als verkiezingsdatum.
2. Eerst zoek je die verkiezingsdatum, 14 mei 2020, tussen alle mogelijke verkiezingsdatums vermeld op de eerste regel.
3. In de kolom onder de verkiezingsdatum kan je alle datums van de verschillende stappen van de procedure voortvloeiend uit deze keuze voor 14 mei 2020 terugvinden. In ons voorbeeld is de eerste datum 16 december (2019) (X-60).
4. De tweede kolom van de kalender geeft in telegramstijl de handelingen weer die moeten worden gesteld of die aanvaarden op die datums. Zo begint de bescherming van de kandidaten voor de verkiezingen in de onderneming van ons voorbeeld te lopen op 15 januari 2020 (X-30).

Overzicht van de verkiezingskalender

1° →	Verkiezingsdata	11/5	12/5	13/5	14/5	15/5
	3° ↓				2° ↓	
X-60	Mededeling door de werkgever = begin van de procedure	13/12	14/12	15/12	16/12	17/12
X-35	Raadpleging beslissing	07/1	08/1	09/1	10/1	11/1
X-30	Start beschermingsperiode	12/1	13/1	14/1	15/1	16/1
X-28	Beroep bij de rechtbank Beslissingen X-35	14/1	15/1	16/1	17/1	18/1

Je zal de verkiezingskalender dus geregeld moeten raadplegen. Bovendien nodigen we je uit om ook de elektronische versie van deze kalender ontwikkeld voor je smartphone, tablet of pc te gebruiken. Je kan de kalender raadplegen of de app downloaden via www.abv2020.be.

Voor alle datums na de verkiezingsdag moet je je baseren op datum Y.

Let op!

Alle datums in deze kalender zijn uiterste datums. Dit betekent dat het mogelijk is de voorziene handeling **vroeger** maar zeker **nooit later** te verrichten.

Wanneer de datums op een zondag of een gebruikelijke inactiviteitsdag vallen, moet de stap uiterlijk de dag ervoor worden uitgevoerd, behalve de aanplakking van de definitieve kandidatenlijsten (op X+77).

Als de verkiezingen over verschillende dagen lopen, valt dag Y op de eerste dag van de verkiezingen.

1.3 DE PRE-ELECTORALE PERIODE, VAN DAG X-60 TOT DAG X: VIER STAPPEN

Het initiatief ligt bij de werkgever. In de eerste plaats moet die een voorstel doen. Daarna volgt hierover overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers. Uiteindelijk is het de werkgever die, op basis van het sociaal overleg, een beslissing neemt met betrekking tot zijn oorspronkelijke voorstellen.

1.3.1 Eerste etappe: de werkgever moet voorstellen doen (X-60)

De werkgever moet de procedure voor de organisatie van sociale verkiezingen opstarten. Hij kan niet aan deze verantwoordelijkheid ontsnappen. Dat neemt niet weg dat de OR of het CPBW (als die al bestaan) een belangrijke rol te spelen hebben. Het kan nodig zijn dat zij de werkgever 'herinneren' aan zijn plicht om de procedure te starten.

Het startschot voor de organisatie van de sociale verkiezingen 2020 wordt sowieso gegeven in december 2019. De werkgever legt dan een schriftelijk **voorstel** voor aan **het CPBW** en een ander schriftelijk **voorstel** aan **de OR**. Hij moet dat tegelijkertijd doen. De procedure voor de OR verloopt afzonderlijk van die voor het CPBW. Ze zijn dus autonoom en duidelijk van elkaar gescheiden.

Deze eerste openbare en officiële aankondiging door de werkgever over de sociale verkiezingen moet gebeuren uiterlijk tussen 13 en 26 december 2019. Ze heeft betrekking op:

1. De bepaling van de technische bedrijfseenheden (zie 1.1.2.)
2. Het op dat moment aantal tewerkgestelde werknemers in de onderneming, opgesplitst per categorie: arbeiders, bedienden (directiepersoneel en kaderleden inbegrepen) en de jonge werknemers. We onderstrepen dat:
 - op basis van de RSZ-aangifte (en niet de functiebenaming) de arbeiders van de bedienden worden onderscheiden;
 - de categorie ‘jongeren’ betrekking heeft op jongeren van minder dan 25 jaar op **de verkiezingsdag**.
3. De functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van de personen die deze functies uitoefenen.

Om te bepalen wat deze leidinggevende functies zijn, is het basisprincipe dat het niveau telt. Daarom overloopt men deze functies en bepaalt men of ze:

- overband houden met het dagelijkse beheer,
- de macht verlenen om de werkgever te vertegenwoordigen en de werkgever door beslissingen te verbinden,
- maximum de twee hiërarchisch hoogste niveaus in het organigram betreffen.

Kortom, het betreft dus enkel:

- de functies en personen op het hoogste niveau (niveau 1)
Voorbeeld: algemeen bestuurder,
- de functies en personeelsleden die rechtstreeks aan hen ondergeschikt zijn (niveau 2).
Voorbeeld: HR-verantwoordelijke.

Het betreft dus een beperkt aantal functies en personen. Deze personen zijn niet verkiesbaar en hebben geen stemrecht. De werkgever kiest onder de personen die deze directiefuncties uitoefenen trouwens zijn vertegenwoordigers in de OR of het CPBW.

4. De kaderfuncties en de indicatieve lijst van personen die deze functies uitoefenen.

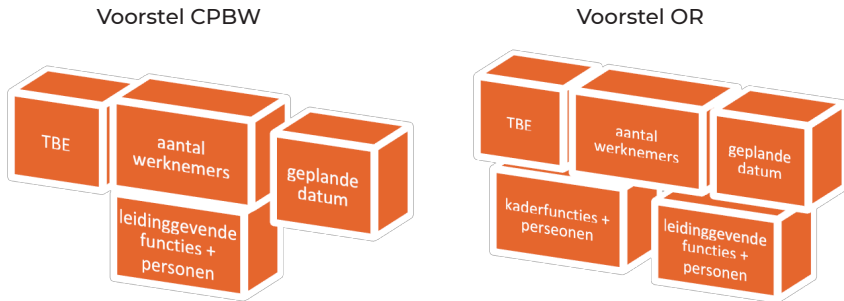
Deze informatie is enkel vereist indien de onderneming **ten minste 100 werknemers** en **ten minste 30 bedienden** telt op dag X-60. De kaderfuncties worden bekleed door bedienden (geen arbeiders) die niet tot het directiepersoneel behoren.

Ze kunnen gedefinieerd worden als:

- 'hogere' functies wegens de macht of de hen toevertrouwde taak,
- doorgaans voorbehouden voor houders van een diploma hoger onderwijs of gelijkwaardige beroepservaring.

Je kan het bedrijfsorganigram gebruiken om de kaderfuncties op te sporen.

5. Een **geplande** datum voor de verkiezingen.



Alle werknemers kunnen kennis nemen van deze informatie, aangezien deze moet uithangen. De aanplakking kan vervangen worden door een mail indien alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Dit document levert het bewijs dat de werkgever de procedure van de sociale verkiezingen heeft opgestart.

Ondernemingsraden in ondernemingen met minder dan 100 werknemers.

Het is mogelijk dat je onderneming op een jaar gemiddeld bijv. slechts 73 werknemers telt, terwijl ze in 2016 of nog verder in het verleden een ondernemingsraad had. In dat geval:

- moet je opnieuw een OR samenstellen. De OR verdwijnt niet en zal verkiezing na verkiezing hernieuwd worden zolang **het aantal werknemers niet onder** het aantal van **50 werknemers** zakt. Deze OR behoudt al zijn bevoegdheden en werkt onafhankelijk van het CPBW;
- moet je echter geen aparte verkiezingen organiseren voor deze OR. Het zijn immers de afgevaardigden verkozen in het CPBW die in deze OR zullen zetelen. Zo'n 651 ondernemingen bevonden zich in dat geval voor de verkiezingen van 2016.

1.3.2 Tweede stap: overleg

Dat overleg gebeurt met de verkozen leden van de OR en het CPBW, als die al bestaan in je onderneming. Het kan ook zijn dat de informatie wordt overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging (VA) als er nog geen OR of CPBW bestaat. Is er ook geen VA, dan wordt de informatie aan het interprofessioneel ABVV overgemaakt. Je vakbondssecretaris of een door hem aangeduide contactpersoon wordt daarvan op de hoogte gebracht.

Gedurende maximaal 25 werkdagen kan hierover gediscussieerd worden en kunnen de vertegenwoordigers van de werknemers eigen voorstellen doen. Het spreekt vanzelf dat zowel het voorstel van de werkgever als de eventuele tegenvoorstellen van de werknemers rekening moeten houden met wat de reglementering vastlegt.

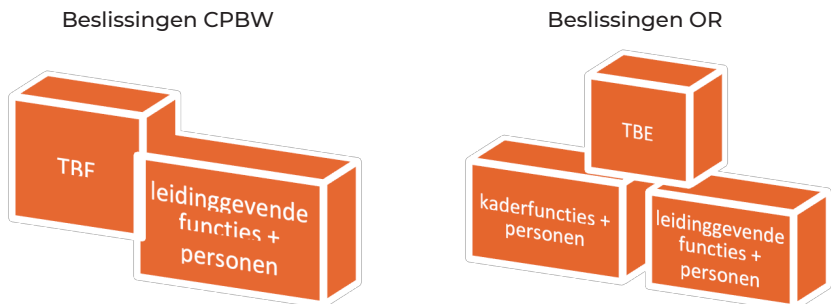
Let op! Er is geen beroepsprocedure tegen de informatie van X-60 voor de arbeidsrechtbanken voorzien. Het betreft hier louter een eerste aankondiging.

1.3.3 Derde stap: beslissing door de werkgever (X-35)

De werkgever neemt zijn definitieve beslissing met betrekking tot drie punten van zijn oorspronkelijke voorstel voor het CPBW en de OR (indien de procedure ook is opgestart voor de OR) al dan niet rekening houdend met de opmerkingen gemaakt door de werknemersvertegenwoordigers en deelt deze beslissing schriftelijk mee. Het gaat om:

- het aantal technische bedrijfseenheden en hun afbakening,
- de functies van leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van personen die deze functies uitoefenen,
- voor de OR - de kaderfuncties en de indicatieve lijst van personen die deze functies uitoefenen als er minstens 30 bedienden zijn.

Alle werknemers kunnen kennis nemen van deze informatie, aangezien ze uithangt. De aanplakking kan vervangen worden door een mail, indien alle werknemers hier-toe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

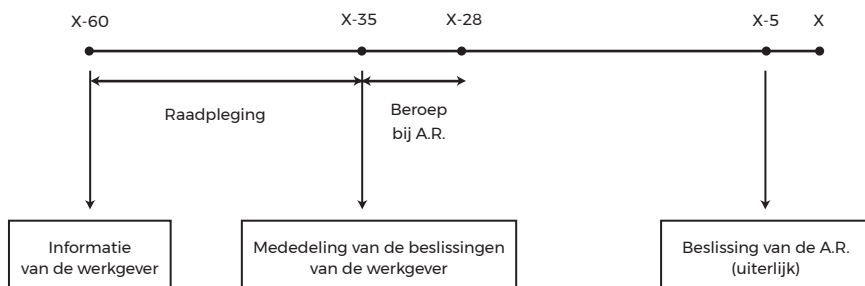


1.3.4 Vierde stap: eventuele beroepsprocedures (X-28)

Het is mogelijk om uiterlijk op X-28 voor de arbeidsrechtbank een **beroepsprocedure** in te spannen tegen de beslissingen van de werkgever. Deze beroepsprocedure kan betrekking hebben op het aantal TBE's (beschrijving en limieten), de kader- of directiefuncties, maar niet op de namen van diegenen die deze functies bekleden. Die gegevens zijn immers louter indicatief.

Er is een termijn van slechts 7 dagen. Neem dus vroeg contact op met je vakbondssecretaris! Als je de beslissingen van de werkgever niet betwist, zal de procedure voortgaan op die basis, en worden de beslissingen definitief tot de verkiezingen van 2024!

Het is daarnaast ook mogelijk bij gebrek aan een beslissing naar de arbeidsrechtbank te stappen.



1.3.5 Laatste stap die de pre-electorale periode afsluit: voorbereiding en aanplakking van het officiële bericht (X) dat de verkiezingen aankondigt

60 dagen na de eerste voorstellen moet de OR, het CPBW, of bij ontstentenis hieraan de werkgever een bericht uithangen voor het CPBW, desgevallend de OR, met vermelding van het adres en de benaming van de TBE, of de TBE's waarvoor een OR en/of een CPBW moet worden ingesteld, en de datum en het uurrooster van de verkiezingen.

In punt 2 'Opstart van de procedure (X)' bestuderen we deze kwestie grondiger. Deze aanplakking op dag X heeft immers twee simultane functies: ze sluit de pre-electorale periode af en geeft het definitieve startschot voor de verkiezingsprocedure.

Indien in de onderneming reeds een CPBW en/of OR bestaan, moeten ze het eens worden over de verschillende onderdelen van dit bericht X. We denken onder meer aan het uurrooster van de verkiezingen, het totaal aantal mandaten en het aantal mandaten per categorie, de mogelijkheid om elektronisch te stemmen op de verkiezingsdag, desgevallend vanop de gebruikelijke werkpost.

Alle gebeurtenissen na dag X volgen een zeer strikte timing.

Let op! Al deze gebeurtenissen (bijv. de indiening van kandidatenlijsten) moeten deze **timing strikt naleven**. Bij de sociale verkiezingen is één regel onverbiddelijk: elke vertraging is fataal. Het is immers onmogelijk terug te gaan in de tijd, wanneer een stap is vergeten of wanneer de door de reglementering opgelegde kalender niet werd gerespecteerd. Ook de kandidaten moeten hiervoor opletten.

De start van de bescherming

De bescherming van de kandidaten bij de sociale verkiezingen begint op de 30ste dag die voorafgaat aan de dag waarop de verkiezingsdatum wordt aangeplakt (X-30) of m.a.w. 120 dagen vóór dag Y van de verkiezingen. In bedrijven waar er verkiezingen plaatsvinden op 11 mei 2020, zijn dus alle mogelijke kandidaten beschermd vanaf 12 januari 2020.

Dit is een beetje eigenaardig, omdat er op dat moment nog geen kandidaten zijn. De kandidatenlijsten worden immers pas veel later ingediend.

Het is uiteraard de bedoeling te vermijden dat de werkgever een werknemer ontslaat op het moment dat hij vermoedt dat die kandidaat is, dus vóór zijn officiële kandidaatstelling. Dit heet de periode van de 'occulte bescherming'.

We raden al wie overweegt om kandidaat te zijn, of van wie de eerste kandidaatstelling werd bevestigd door de vakbondssecretaris, aan om discreet te zijn. De vakbondssecretarissen van het ABVV waken over de strikte vertrouwelijkheid van een eventuele kandidaatstelling wanneer je met hen contact hebt. De werkgever wordt hierover NOOIT ingelicht. Hij ontdekt de kandidaten slechts in **maart 2020** wanneer het ABVV zijn kandidatenlijsten zal hebben ingediend (zie punt 3 'Indiening kandidatenlijsten (X+35)').

Voorzichtig met elektronisch stemmen en nog meer met stemmen op afstand!

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

Nieuw! De wetgeving is grondig gewijzigd met het akkoord over mogelijke maatregelen om op afstand te stemmen.

Tot op heden voorzag de wetgeving dat - mits unaniem akkoord - elektronisch stemmen in een stembureau mogelijk was, zoals bij het stemmen op papier. Dit garandeerde het stemgeheim zonder beïnvloeding en impliceerde controle door de getuigen van de vakbonden tijdens de stemoperaties.

De werkgevers, het ACV, en hun politieke contactpersonen in het parlement zijn erin geslaagd om - ondanks de tegenstand van het ABVV - een hele reeks hindernissen in de wetgeving weg te werken om elektronisch stemmen op afstand, dus buiten een stembureau, mogelijk te maken.

Voortaan is het mogelijk (maar absoluut niet verplicht!) om op afstand te stemmen indien het CPBW of de OR (bij gebrek aan vakbondsafvaardiging) dat beslist en daartoe een overeenkomst sluit die er de modaliteiten van bepaalt.

Let op! Het is niet verplicht om elektronisch te stemmen. Elektronisch stemmen op afstand is bovendien slechts een keuzemogelijkheid van het elektronisch stemmen. Elektronisch stemmen in een stembureau, zoals de wet voordien voorschreef, is nog steeds mogelijk.

Nieuw! Deze beslissing om elektronisch te stemmen (desgevallend op afstand) moet genomen worden volgens de gebruikelijke, in het huishoudelijk reglement van het orgaan ingeschreven stemprocedure. In veel gevallen geldt de eenparigheid van stemmen, waardoor er een vetorecht ontstaat. De FOD WASO heeft bevestigd dat indien er in het huishoudelijk reglement niets is voorzien, de beslissing unaniem moet genomen worden.

De wet staat toe een akkoord te sluiten dat de kiezers in staat stelt te stemmen:

- vanaf hun gebruikelijke werkpost;
- via een medium verbonden met het beveiligde bedrijfsnetwerk, voor zover dat dit beantwoordt aan ALLE technische vereisten en voorwaarden ingeschreven in de wetgeving (artikel 74 van de Wet betreffende de sociale verkiezingen), die worden opgesomd in punt 10.6 van deze brochure).
- als een certificaat van de fabrikant garandeert dat het systeem beantwoordt aan de wettelijke voorschriften. De neerlegging van een kopie van het kiessysteem via elektronische weg bij de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO is verplicht en moet om de vier jaar gebeuren. De FOD WASO heeft in augustus 2019 gecommuniceerd dat er voor de verkiezingen van 2020 drie softwarefabrikanten zijn die de beschrijving van hun systeem tot elektronisch stemmen hebben neergelegd bij de FOD WASO
 - Elegio S.A. - versie 6.1.3. (neergelegd bij de FOD op 18/03/2019)
 - Assembly Voting - versie 1.8.2. (neergelegd bij de FOD op 16/07/2019)
 - BlueKrypt, OAdéo - versie 8.1.2. (neergelegd bij de FOD op 23/07/2019)

Het akkoord bevat ook de omschrijving van:

- de bijzondere toepassingsmodaliteiten eigen aan de onderneming om het stemgeheim te garanderen en elke beïnvloeding van het stemgedrag tijdens het stemmen te vermijden;
- het begrip 'gebruikelijke werkpost';
- de modaliteiten nuttig voor de goede werking van het stembureau.

De wet onderstreept dat het akkoord bijzondere aandacht moet schenken aan de identificatiemethode van de kiezers. Dit is belangrijk want sommige firma's voorzien het gebruik van de e-ID, andere van een paswoord.

Er moet een kiesbureau gevormd worden voor de stemopname (dit is niet nieuw!), de berekening van de mandaten en de opstelling van het proces-verbaal. De getuigen van de vakbonden zullen hierbij aanwezig zijn!

De FOD WASO heeft enkele preciseringen aangebracht.

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

Voorbeelden

- *Een onderneming (juridische entiteit) van 150 werknemers vormt een TBE. In het totaal zijn er twee TBE's: één voor het CPBW en één voor de OR. Er moeten dus twee beslissingen genomen worden.*
 - *Een onderneming (juridische entiteit) telt 200 werknemers en omvat een TBE voor de OR en is opgesplitst in 3 TBE's voor het CPBW. In het totaal zijn er vier TBE's: één voor de OR en drie voor het CPBW. Er moeten dus vier beslissingen genomen worden. De OR zou akkoord kunnen gaan met het stemmen op afstand en de CPBW's niet.*
2. Het is ook mogelijk in dit akkoord in te schrijven dat het elektronisch stemmen op afstand wordt beperkt tot één personeelscategorie voor zover de andere procedureregels gerespecteerd worden en niet in vraag worden gesteld. Het gaat dan om de regels i.v.m. het stemgeheim (indien er weinig personeel tot één categorie behoort, is het stemgeheim niet gegarandeerd), de correcte oproeping van de verschillende categorieën van kiezers, de telling in het stembureau,...
 3. Aangezien de wetgever niet heeft gedefinieerd wat 'gebruikelijke werkpost' omvat, moeten de partijen bij het akkoord deze term definiëren, daarbij rekening houdend met alle andere wettelijke voorwaarden van artikel 74 (met name een beveiligd netwerk, het stemgeheim, geen beïnvloeding van het stemgedrag tijdens het stemmen).
 4. Het stembureau blijft verantwoordelijk voor de voorbereidingen, de stemming in het bureau (voor wie niet op afstand stemt) en de elektronische en papieren stemopneming, het proces-verbaal en de andere vergelijkbare handelingen.
 5. Conform de wet zijn er voor elk stembureau getuigen voorzien.
 6. Het is raadzaam de rol van de getuigen in het akkoord over de elektronische stemming op afstand te preciseren. Er kan, bijvoorbeeld, overwogen worden dat ze op verschillende (niet-private) plaatsen aanwezig zouden zijn. Er kan ook in voorzien worden dat de getuigen correct geïnformeerd worden over problemen die zich voordoen bij het stemmen (bijv. wanneer er gebruikt wordt gemaakt van

een hulplijn om tussen te komen in geval van technische problemen). Dit moet opgenomen worden in het proces-verbaal. De precisering van de rol die de getuigen zullen spelen, zou een voorwaarde kunnen zijn om een stemming buiten een stembureau al dan niet te aanvaarden.

7. De gebruikte software moet, zoals de wet voorschrijft, garanderen dat de stemgegevens geglobaliseerd worden.

We weten al dat firma's voornamelijk grote ondernemingen actief aanspreken om hen aan te zetten tot een overstap naar elektronisch stemmen. Daarom raden we onze afgevaardigden aan om zeer voorzichtig te zijn en hun vakbondssecretarissen te verwittigen wanneer het punt 'elektronisch stemmen op afstand' op de agenda wordt gezet.

Aandachtspunten van het ABVV

- Als in het orgaan unanieme beslissingen worden genomen, heb je een veto-recht.
- Ga na of stemmen op afstand een positieve impact kan hebben op de stemmen voor het ABVV in je onderneming, samen met je vakbondssecretaris.
- Ga in dit geval ook samen met de ABVV-afgevaardigden van andere werknemerscategorieën na of ze een andere mening hebben. Zo ja, is het mogelijk het stemmen op afstand toe te laten voor slechts één categorie.
- Let erop dat men niet mag kunnen identificeren van waar een stem komt (TBE, Brussel, Wallonië, Vlaanderen).
- Indien je beslist het stemmen via smartphone, tablets of andere elektronische middelen toe te laten, moet je nagaan of ze verbonden zijn met een beveiligd netwerk van de onderneming. Dit is wettelijk verplicht.
- Controleer de voorschriften, de voorwaarden en de concrete uitwerking van de rol van de getuigen.

Voor meer gedetailleerde informatie verwijzen naar de 'Gids Sociale Verkiezingen' en de 'Getuigengids' van het ABVV op www.abwv2020.be

2. Opstart van de procedure (X)

2.1 DE INFORMATIE VAN DAG X

In februari 2020 begint de procedure echt met dag X. Op die dag X, 90 dagen vóór de verkiezingsdatum, moet de OR en/of het CPBW (in hun afwezigheid, de werkgever) immers een bericht uithangen met belangrijke informatie bestaande uit 9 punten.

1. Datum en uurrooster van de verkiezingen

Het uurrooster moet zodanig zijn opgesteld dat (in principe) elke werknemer tijdens de werkuren kan stemmen. Het is trouwens ook mogelijk een verkiezing over verschillende dagen te organiseren. Indien het niet lukt om het eens te worden over de dag en het uurrooster van de verkiezingen, zullen deze elementen door de sociale inspectie bepaald worden.

2. Naam en adres van de TBE of de TBE's waarvoor een OR en/of een CPBW zal worden ingesteld.

3. Het aantal mandaten voor de OR en/of het CPBW en hun verdeling per werknemerscategorie.

We verwijzen je door naar de 'Gids Sociale Verkiezingen' voor de uit te voeren berekeningen en de te verdelen mandaten. Goed om weten:

- Het totale aantal mandaten voor de verkiezingen hangt af van het aantal werknemers op dag X. Zo zijn er, bijvoorbeeld, in een onderneming met 100 werknemers op dag X in het totaal 4 mandaten. In een onderneming met 101 werknemers zijn er 6! Dit cijfer is essentieel want het bepaalt het aantal kandidaten dat het ABVV en de andere vakbonden zullen kunnen voordragen (zie 3.4).
- Er moet rekening gehouden worden met het aantal werknemers tewerkgesteld op dag X voor de berekening van de mandaten. Nuttige precisering: elke werknemer telt voor één eenheid, ongeacht of die voltijds of deeltijds werkt.
- Deze mandaten zijn niet allemaal bestemd voor dezelfde categorie van werknemers. Ze moeten verdeeld worden tussen de verschillende categorieën van werknemers. Het principe is dat elke categorie van werknemers vertegenwoordigd moet kunnen worden. Dus zelfs al is er slechts één arbeider of één bediende in de onderneming, moet er voor hen een mandaat worden voorzien. In de praktijk zal elke categorie over een aantal mandaten beschikken dat evenredig is met het aantal werknemers die ertoe behoren.
- De uitzendkrachten moeten opgeteld worden bij de vaste werknemers met een arbeidsovereenkomst of leercontract (met inbegrip van de jobstudenten, flexi-jobbers enz.), en de gelijkgestelde werknemers (in beroepsopleiding) om het totale aantal mandaten te bepalen. Volgens de FOD WASO moeten ze echter niet meegerekend worden voor de verdeling van de mandaten tussen de werknemerscategorieën.

- Je mag het leidinggevend personeel niet vergeten. Dat moet bij het totaal van werknemers worden geteld om het totaal aantal mandaten te bepalen en moet in rekening worden gebracht voor de verdeling van de mandaten tussen de categorieën. Een directielid wordt toegevoegd aan de categorie bedienden of kaderleden in het geval van een specifieke vertegenwoordiging van de kaderleden.
 - Op basis van de RSZ-aangifte kan bepaald worden of een werknemer een bediende of een arbeider is voor de verdeling van de mandaten.
 - Als er op de verkiezingsdag (Y) minstens 25 jongeren zijn jonger dan 25 jaar, wordt er ten minste één mandaat voorbehouden voor de jongeren en is er een kiezerslijst voor de jongeren.
 - Als er minstens 15 kaderleden zijn, is er minstens één mandaat voor de kaderleden in de OR en een kiezerslijst voor de kaderleden in de OR.
4. De voorlopige kiezerslijsten op de plaatsen waar ze geraadpleegd kunnen worden (zie 2.2).
 5. De lijst met namen van het leidinggevend personeel (+ hun functie) of de plaats waar die kan geraadpleegd worden.
 6. De lijst met namen van de kaderleden of de plaats waar die geraadpleegd kan worden, maar alleen wanneer een OR verkozen moet worden.
 7. De datums voortvloeiend uit de verkiezingsprocedure.
 8. De persoon of dienst belast met de verzending of verdeling van de oproepingsbrieven.
 9. **Nieuw:** desgevallend de beslissing om over te stappen op elektronisch stemmen.

Deze informatie is bestemd voor alle werknemers. De aanplakking kan de terbeschikkingstelling van een elektronisch document vervangen voor zover het raadpleegbaar is door alle werknemers tijdens hun gewone werkuren. **Let op!** De werknemers moeten kennis kunnen nemen van een apart bericht X voor het CPBW en, desgevallend, een apart bericht voor de OR.

Volgens de verkiezingskalender moet dag X tussen 11 en 24 februari 2020 vallen.

De beslissingen meegedeeld via bericht X moeten **overeenstemmen met de beslissingen onderhandeld** in de OR (of het CPBW) tijdens de pre-electurale periode (vanaf december 2019).

Verifieer goed bij je collega's van de ondernemingsraad, het comité of de afvaardiging of de informatie correct is en conform met wat is beslist in de periode ter voorbereiding van het bericht van dag X.

2.2 DE KIEZERSLIJSTEN MOETEN ABSOLUUT GECONTROLEERD WORDEN

Op dag X heb je kennis kunnen nemen van de voorlopige kiezerslijsten of, desgevallend, heb je kennis van de plaatsen waarop ze geraadpleegd kunnen worden.

Alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of leercontract, personen gelijkgesteld met werknemers die in beroepsopleiding in de onderneming zijn geplaatst door de gemeenschapsorganisaties belast met beroepsopleiding, studenten, flexi-jobbers en uitzendkrachten (nieuw!) die beantwoorden aan de voorwaarden om kiezer te zijn, moeten vermeld staan op:

- de voorlopige kiezerslijst van hun categorie voor het CPBW,
- desgevallend op de voorlopige kiezerslijst van hun categorie voor de OR.

Voorwaarden om te mogen stemmen

Om te mogen stemmen, moeten de werknemers aan drie voorwaarden voldoen:

1. verbonden zijn met de onderneming via een arbeidsovereenkomst of een leercontract, uitzendkracht zijn in de gebruikende onderneming (nieuw!);
2. niet tot het directiepersoneel behoren;
3. de nodige anciënniteit hebben.
 - Werknemers met een arbeidsovereenkomst of leercontract moeten sinds drie maanden tewerkgesteld zijn op de verkiezingsdag (Y). Dus in de praktijk zullen alle werknemers die op dag X zijn tewerkgesteld, deze anciënniteit bezitten op de verkiezingsdag.
 - De uitzendkrachten moeten voldoen aan twee cumulatieve voorwaarden gespreid over twee periodes.
 - Eerste periode: tewerkgesteld zijn bij de gebruiker tussen 1 augustus 2019 tot en met dag X gedurende
 - ofwel tenminste drie maanden zonder onderbreking,
 - ofwel tenminste 65 arbeidsdagen in het totaal in geval van ondebroke periodes van tewerkstelling.
 - Tweede periode: tewerkgesteld zijn bij de gebruiker gedurende tenminste 26 arbeidsdagen in het totaal tussen dag X (van 11 tot 24 februari 2020) en tot en met dag X+77 (van 28 april tot 11 mei 2020).

We voegen nog een zeer belangrijke voorwaarde toe: de kiezer moet verplicht op een kiezerslijst staan:

- de werknemer die niet op de definitieve kiezerslijsten staat, zelfs in geval van kennelijke vergetelheid, zal niet aan de sociale verkiezingen kunnen deelnemen;
- de werknemer ingeschreven op de definitieve kiezerslijsten zal aan de verkiezingen kunnen deelnemen, zelfs als hij niet aan de voorwaarden voldoet om te kunnen stemmen.

Uitzendkrachten: nuttige preciseringen

Het aantal dagen zijn de dagen waarop ze bij de gebruiker zijn ingeschreven. Dus ook met inbegrip van de ziekte-dagen, voor zover deze zijn gedekt door een uitzendcontract. Een halve dag telt als een hele dag.

Op dag X is het uiteraard niet mogelijk om na te gaan of de uitzendkrachten voldoen aan de tweede cumulatieve voorwaarde die aanvat op dag X! We kunnen hieruit afleiden dat alle uitzendkrachten die voor de eerste periode beantwoorden aan de anciënniteitsvoorwaarde, op de kiezerslijsten zullen staan.

Verdeling van werknemers op kiezerslijsten

Elke werknemer stemt enkel voor de categorie waartoe hij behoort. Zo stemmen de arbeiders enkel voor kandidaten-arbeiders en de bedienden enkel voor kandidaten-bedienden.

Om die reden moeten er aparte kiezerslijsten worden opgesteld. In de praktijk moet elke werknemer op de kiezerslijst staan van de categorie waartoe hij behoort. Er kunnen dus vier lijsten zijn:

- van de arbeiders,
- van de bedienden,
- van de jongeren (als er minstens 25 zijn op dag X die jonger zijn dan 25 jaar op de verkiezingsdag),
- van de kaderleden (als er minstens 15 kaderleden zijn, maar alleen voor de OR).

Goed om weten

- De functiebenaming van een werknemer laat niet toe om te bepalen of hij op de lijst van arbeiders of die van bedienden moet staan. Een werknemer staat op de arbeiders- of bediendenlijst naargelang hij bij de RSZ is aangegeven als arbeider of bediende.
- In het CPBW is er geen lijst van kaderleden. De kaderleden staan op de lijst van bedienden.

- Als er minstens 25 jongeren zijn, omvat de kiezerslijst van jongeren alle arbeiders, bedienden en kaderleden jonger dan 25 jaar op de dag van de verkiezingen.
- Als er geen 25 jongeren zijn, moeten ze op de kiezerslijst van arbeiders of bedienden staan naargelang van de categorie waartoe ze behoren (RSZ-aangifte) of, desgevallend, die van de kaderleden.
- Elke kiezerslijst is genummerd en vermeldt in alfabetische volgorde de naam, de voornaam, de geboortedatum, de datum van indiensttreding en de plaats waar de persoon werkt in de onderneming.

Op welke kiezerslijst moeten uitzendkrachten staan?

Uitzendkrachten moeten opgenomen worden op de lijst van hun beroeps categorie. Uitzendkrachten-arbeiders die aan de voorwaarden voldoen, moeten dus ingeschreven worden op de arbeiderslijst. Hetzelfde geldt voor de andere categorieën.

Deze voorlopige kiezerslijsten aangeplakt op dag X worden best snel gecontroleerd, want **je hebt maar 7 dagen tijd om een klacht in te dienen** (uiterlijk op X+7).

Uit te voeren controles

Controleer

1. of de werknemers correct zijn ondergebracht in de juiste categorieën,
2. de voorwaarde van -25 jaar op de verkiezingsdag (geboortedatum),
3. of deze lijst volledig is: de langdurig zieken moeten er ook op staan,
4. of al deze werknemers stemrecht hebben. Directiepersoneel mag niet stemmen, noch de uitzendkrachten die niet voldoen aan de voorwaarden om kiezer te zijn in de eerste referentieperiode (zie hierboven),
5. of deze gegevens exact zijn, zoals de spelling van de naam.

Interne klachtenprocedure

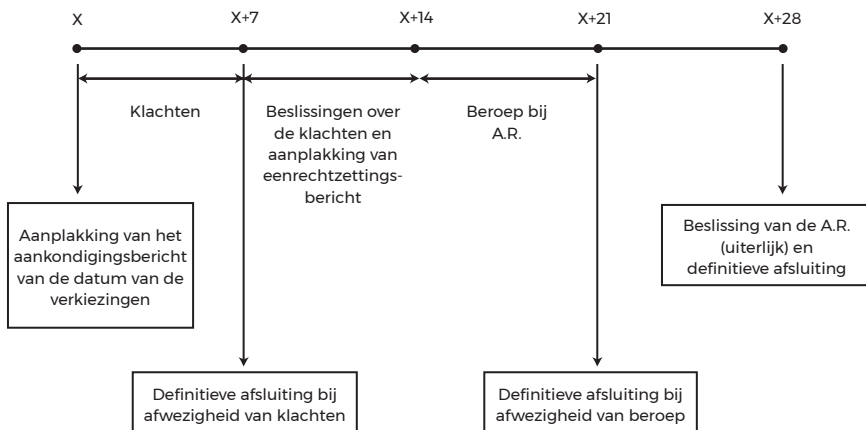
De voorlopige kiezerslijsten kunnen betwist en gecorrigeerd worden. Ze worden definitief op dag X+28.

Uiterlijk op de **7de dag vanaf de aanplakking van bericht X** dat de verkiezingsdatum aankondigt, kunnen de werknemers en de vakbonden een klacht indienen bij de OR, het comité of, indien die er niet zijn, de werkgever, wegens de niet-vermelding van een werknemer, een onterechte vermelding of fouten op de voorlopige kiezerslijsten. Deze lijsten mogen trouwens slechts gewijzigd worden voor de punten vermeld in deze klachten.

Als geen klacht wordt ingediend, wordt de voorlopige kiezerslijst als **definitief beschouwd**, zelfs als men na het verstrijken van de termijnen nog fouten opmerkt.

De overlegorganen, of bij ontstentenis de werkgever, mogen het onderzoek van de klachten niet laten aanslepen. Ze hebben maximum 7 dagen om een beslissing te nemen en die mee te delen aan de werknemers (X+14).

Indien geen akkoord wordt bereikt, is er een termijn van 7 dagen om beroep aan te tekenen bij de arbeidsrechtbank (X+21), maar enkel indien de interne procedure correct is opgevolgd.



Laatst mogelijke wijziging

Let op! De kiezerslijsten kunnen nog gewijzigd worden op dag X+77. In de praktijk is het dus mogelijk volgende personen van de kiezerslijsten te schrappen:

- werknemers die geen deel meer uitmaken van de onderneming op het moment dat de beslissing is genomen,
- de uitzendkrachten die niet voldoen aan de voorwaarden om kiezer te zijn op dag Y-13.

Deze unanieme beslissing moet genomen worden door de OR of het CPBW, of bij afwezigheid daarvan door de werkgever met de toestemming van de vakbondsafvaardiging. Het mag nooit een eenzijdige beslissing zijn van de werkgever. We besluiten daaruit dat indien er geen akkoord is op dag Y-13 om één of meer werknemers of uitzendkrachten te schrappen, zij hun stemrecht behouden en dus opgeroepen moeten worden om te komen stemmen.

We onderstrepen dat de wet niet toelaat om nog een werknemer toe te voegen en niet voorziet in een beroepsprocedure.

3. Indiening van de kandidatenlijsten (X+35)³

We overlopen hier eerst de voorwaarden om kandidaat te zijn.

Daarna lichten we enkele basisprincipes toe bij het indienen van de kandidaatstellingen. De werkgever of sommige collega's zouden je hieromtrent vragen kunnen stellen.

3.1 WIE MAG ZICH KANDIDAAT STELLEN?

Een eerste belangrijk principe is dat de kandidaten moeten voldoen aan de voorwaarden om kandidaat te zijn op de dag van de verkiezingen (Y). Als er opmerkingen worden gegeven op je kandidaatstelling, hou je rekening met dit principe.

3.1.1 De expliciete verkiesbaarheidsvoorwaarden (= in de wet)

- Je moet werknemer van de onderneming zijn met een arbeids- of leerovereenkomst, of gelijkgesteld zijn met een werknemer (bijvoorbeeld in beroepsopleiding zijn).
- Je moet ten minste 18 jaar zijn. Kandidaten voor de jongeren moeten minstens 16 en maximum 25 jaar zijn.
- Je moet jonger zijn dan 65 jaar.
- Je mag geen deel uitmaken van het directiepersoneel.
- Je mag niet als preventieadviseur verbonden zijn aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.
- Je mag geen 'vertrouwenspersoon' zijn in het kader van preventie van pesten op het werk (deze voorwaarde is van toepassing sinds de verkiezingen van 2016).
- Je moet voldoende anciënniteit hebben op de verkiezingsdatum:
 - ofwel sedert minstens 6 maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten,
 - ofwel in 2019 gedurende tenminste 9 maanden tewerkgesteld zijn tijdens meerdere periodes in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid.

Let op! Ook alle periodes van schorsing van uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld ziekte, loopbaanonderbreking, arbeidsongevallen, tijdelijke werkloosheid...) moeten meegeteld worden voor de anciënniteitsberekening.

³ Voor de verkiezingen van 2020 heeft het ABVV beslist zijn kandidatenlijsten elektronisch in te dienen. De indiening op papier zal slechts in uitzonderlijke gevallen mogelijk zijn. Voor meer informatie kan je onze 'Gids Sociale Verkiezingen' raadplegen.

3.1.2 De impliciete verkiesbaarheidsvoorwaarden²

- Je moet behoren tot de categorie waarvoor je kandidaat bent.³
- Je moet behoren tot de technische bedrijfseenheid waarvoor je kandidaat bent.

3.2 WIE MAG DE KANIDATENLIJSTEN INDIENEN?

Enkel de interprofessionele vakbonden, d.w.z. het ABVV, het ACV en de ACLVB, kunnen kandidatenlijsten indienen⁴. Alle kandidaten voorgesteld door de Centrales van het ABVV doen dit onder de noemer van het interprofessioneel ABVV.

Daarom hebben alle kandidatenlijsten van het ABVV voor de verschillende categorieën (zie 3.3.) ook hetzelfde nummer. Dat nummer wordt later in de procedure bij lottrekking bepaald. De minister van Werk is hier verantwoordelijk voor.

De kandidaturen moeten worden ingediend bij de werkgever, niet bij de OR of het CPBW, als die al bestaan.

Indien je actief wil bijdragen aan het sociale leven van je onderneming en niet louter wil toekijken, als je luisterbereid bent en steeds openstaat voor dialoog, als je veel zin hebt om je te bekommeren om wat jou en je collega's aangaat, raden we je aan om je kandidaat te stellen voor het ABVV. Dit kan zelfs als je nog geen lid bent bij het ABVV.

Het is de beste keuze. Om samen vooruit te gaan. Het ABVV verdedigt immers alle werkneemsters en werknemers, vanwaar ze ook komen, ongeacht hun levenskeuzes of religieuze overtuigingen. Racistische, seksistische of extreemrechtse uitlatingen en gedragingen worden niet geduld bij het ABVV. Ze zijn strijdig met onze ABVV-waarden van gelijkheid, solidariteit, rechtvaardigheid en democratie. Het ABVV verdedigt de tewerkstelling van de werknemers en staat hen bij met advies. Het ABVV mobiliseert voor een meer rechtvaardige, gelijke en solidaire samenleving.

In de praktijk, als je geen afgevaardigden hebt in je onderneming met wie je discreet kan spreken, raden we je aan om contact op te nemen met het interprofessioneel ABVV-gewest (zie www.abvv.be/gewestelijken), je centrale (zie www.abvv.be/vakcentrales) of om het kandidaatformulier in te vullen op www.abvv2020.be.

² De voorwaarden die uit de wet kunnen afgeleid worden.

³ Als je later van categorie van werknemer verandert, kan je kandidaatstelling vervangen worden en dat moet zelfs gebeuren om je bescherming niet te verliezen. Zie ook 4.2.

⁴ Er is een uitzondering voorzien voor de kandidaten kaderleden, maar we diepen dit punt in deze brochure niet uit.

3.3 HOEVEEL KANDIDATENLIJSTEN MAG HET ABVV VOORSTELLEN??

In het kader van de sociale verkiezingen zijn de werknemers opgedeeld in 'kiescolleges'. De afzonderlijke lijsten moeten ingediend worden voor de OR en het CPBW, en dit voor elk kiescollege:

- de arbeiders,
- de bedienden,
- de jonge werknemers, maar alleen wanneer er ten minste 15 werknemers jonger dan 25 jaar zijn,
- de kaderleden, maar alleen voor de OR en op voorwaarde dat er minstens 15 kaderleden in de onderneming zijn.

3.4 HOEVEEL KANDIDATEN MOGEN OP DE LIJSTEN STAAN?

Het aantal kandidaten mag niet hoger zijn dan tweemaal het aantal mandaten. Indien er bijvoorbeeld voor de bedienden 3 mandaten zijn, dan mag het ABVV voor dat kiescollege maximum 6 kandidaten voordragen. Hetzelfde geldt voor de andere twee vakbonden.

Het aantal te begeven mandaten hangt af van het aantal personeelsleden op dag X. Het minimum is 4, het maximum 22 (in bedrijven met **meer dan 8.000 werknemers**). Als er een aparte vertegenwoordiging is van de kaderleden in de OR (ten minste 15), wordt het aantal mandaten in de OR met een eenheid verhoogd, indien er minder dan 100 kaderleden zijn. Het aantal mandaten wordt met twee eenheden verhoogd indien er 100 of meer kaderleden zijn. Het is zelfs mogelijk om mits unaniem akkoord mandaten toe te voegen. De verdeling tussen de verschillende categorieën hangt ook af van het aantal werknemers per categorie.

In tegenstelling tot de politieke verkiezingen is er geen onderscheid tussen effectieve en plaatsvervangende leden. De kiezer beslist wie effectief verkozen is en wie plaatsvervanger is.

Nieuw! Vanaf de verkiezingen 2020 moet je niet meer wachten tot de namen van de kandidaten uithangen (X+40) om te vragen de roepnaam toe te voegen aan de voornaam. Bijvoorbeeld '(Carine) Christelle Boulanger'. Het is nu mogelijk dit meteen toe te voegen op de kandidatenlijst op het moment van indiening.

3.5 INDIENING VAN DE KANDIDATENLIJSTEN UITERLIJK OP X+35

De kiezerslijsten moeten bij de werkgever worden ingediend uiterlijk 35 dagen na de aanplakking van de datum van de verkiezingen: op X+35.

Voor de verkiezingen 2020 heeft het ABVV gekozen om de lijsten elektronisch in te dienen. In uitzonderlijke gevallen kan dit nog op papier, mits akkoord van de vakcentrales.

3.6 AANPLAKKING VAN DE KANDIDATEN- LIJSTEN (X+40)

De werkgever is verplicht de kandidatenlijst bekend te maken via aanplakking, en dit op dezelfde plaats waar ook het bericht X werd uitgehangen. Deze aanplakking mag worden vervangen door het versturen van een elektronisch document indien alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren. Dat moet gebeuren uiterlijk 5 dagen na het verstrijken van de periode voorzien voor het indienen van kandidatenlijsten (dus op X+40). Je zal dit goed moeten controleren.

De volgorde van de kandidaten moet natuurlijk de volgorde van de voordracht respecteren. Kortom, de volgorde van voordracht van de kandidaten moet overeenstemmen met die gegeven door het ABVV op zijn lijst. Ook dit punt zal je moeten controleren.

4. Wijziging van de kandidatenlijsten

4.1 KLACHT TEGEN DE KANDIDATENLIJSTEN (X+47)

Kandidaten die op de lijst staan of de vakbond die hen heeft voorgedragen, kunnen bij de werkgever elke klacht die ze nuttig achten indienen tegen de voordracht van één of meer kandidaten. Dat moet uiterlijk gebeuren binnen 7 dagen volgend op de aanplakking van de lijsten.

De reglementering legt geen enkele beperking op omtrent de aard van deze klachten: je mag om het even welke opmerking maken die je nuttig acht. Wees er dus op voorbereid dat ook op jouw kandidaatstelling opmerkingen kunnen komen, zelfs indien ze niet terecht zijn.

Werknemers die hun kandidaatstelling wensen in te trekken of die op verschillende kandidatenlijsten voorkomen, moeten hun kandidaatstelling intrekken vóór X+47 op de lijst(en) waarvoor ze geen kandidaat willen zijn. De werknemers moeten dan de werkgever en de organisatie die de kandidaatstelling heeft voorgedragen, schriftelijk verwittigen.

De werkgever moet de klacht(en) en eventuele terugtrekkingen voorleggen aan de vakbond die de kandidaatstellingen heeft ingediend. De gewijzigde kandidatenlijst moet opnieuw worden aangeplakt. Indien nodig kan binnen de 5 dagen na aanplakking van de nieuwe kandidatenlijst klacht worden ingediend bij de arbeidsrechtbank. Dat kan bijvoorbeeld nodig zijn omdat geen rekening werd gehouden met de gevraagde wijzigingen of terugtrekkingen..

4.2 VERVANGING VAN KANDIDATEN (X+76)

Uiterlijk op dag X+76 (veertien dagen vóór de verkiezingen) kan de vakbond die een lijst heeft ingediend, na raadpleging van de werkgever, een kandidaat vervangen:

- Een kandidaat vervangen in volgende gevallen:
 - Bij overlijden van een kandidaat
 - Wanneer een kandidaat zijn ontslag heeft gegeven in de onderneming
 - Wanneer een kandidaat ontslag neemt bij de organisatie die hem heeft voorgedragen
 - Als de kandidaat verandert van categorie (bijvoorbeeld van bedienden naar kaderlid)
- Een kandidaat vervangen die van de lijst werd geschrapt nadat de kandidatuur werd ingetrokken binnen de voorziene termijn. **Let op!** De intrekking moest uiterlijk op X+47 plaatsvinden.

De nieuwe kandidaat kan op dezelfde plaats staan als de kandidaat die hij vervangt of op de laatste plaats. De voordragende vakbond mag dit kiezen.

De werkgever zal de vervangingen aanplakken op dezelfde plaats(en) als bericht X.

Nieuw! De werkgever is verplicht de definitieve kandidatenlijst aan te plakken, zelfs als er geen wijzigingen zijn doorgevoerd na een klacht of een beroepsprocedure op X+77. Zo kan een laatste maal geverifieerd worden of alle kandidaten erop staan. Hij kan deze aanplakking vervangen door een elektronische terbeschikkingstelling van de lijst. .

Let op! Bij afwijking op de algemene regel kan deze laatste aanplakking gebeuren op de eerste dag van normale activiteit van de onderneming, indien X+76 op een zondag of een dag van gebruikelijke inactiviteit van de onderneming valt.

KANDIDATENLIJST	
X+35 (uiterlijk)	Indiening (voordracht) van de kandidatenlijsten
X+40 (uiterlijk)	De werkgever laat de kandidatenlijsten aanplakken of ter beschikking stellen via een elektronisch document
X+47 (uiterlijk)	<p>Mogelijkheid om elke klacht die ze nuttig achten in te dienen bij de werkgever tegen de kandidatenlijsten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - door de werknemers die op de kiezerslijsten voorkomen (kandidaten) - door de betrokken representatieve werknemersorganisatie of representatieve kaderleden-organisatie <p>Mogelijkheid voor de kandidaten om hun kandidatuur in te trekken of één of meer kandidaturen in te trekken, wanneer ze op verschillende kandidatenlijsten voorkomen.</p> <p>Let op! De werkgever kan in beroep gaan bij de rechtbank (uiterlijk op X+52) in het geval er geen klacht werd ingediend. Beslissing van de rechtbank binnen de 14 dagen volgend op de dag van ontvangst van het beroep.</p>
X+48 (uiterlijk)	De werkgever maakt (de volgende dag) de klachten, de intrekking van kandidatuur over aan: <ul style="list-style-type: none"> - de organisatie die de kandidaat heeft voorgedragen, - of aan de kaderleden die een lijst hebben voorgedragen.
X+54 (uiterlijk)	Eventuele wijziging van de kandidatenlijsten.
X+56 (uiterlijk)	Aanplakking door de werkgever (of ter beschikking stellen van een elektronisch document) van de al dan niet gewijzigde lijsten.
X+61 (uiterlijk)	<p>Mogelijkheid tot beroep bij de rechtbank tegen de lijsten aangeplakt (op X+56) door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - betrokken werknemers (kandidaten), - de betrokken representatieve werknemersorganisatie representatieve kaderledenorganisatie (voor de OR), - de werkgever.
X+75 (uiterlijk)	Beslissing van de rechtbank met betrekking tot dit beroep.
Tot X+76	Mogelijkheid tot vervanging van een kandidaat in bepaalde gevallen.
X+77	<p>Definitieve afsluiting van de kandidatenlijsten. De werkgever plakt de al dan niet gewijzigde kandidatenlijsten aan (of stelt een elektronisch document ter beschikking).</p> <p>Let op! In afwijking op de algemene regel kan deze laatste aanplakking plaatsvinden op de eerste gewone activiteitsdag in de onderneming, als X+76 samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming</p>

5. Oprichting en samenstelling van kiescolleges en stembureaus

5.1 HET AANTAL KIESCOLLEGES

Nieuw! Zoals bij de politieke verkiezingen zal je naar een stembureau moeten gaan om te stemmen. Een nieuwigheid voor de verkiezingen van 2020 is dat de OR of het CPBW kan beslissen op dag X om elektronisch te stemmen (dit is reeds sinds verschillende verkiezingen mogelijk) in een stembureau of dat een akkoord kan gesloten worden om elektronisch op afstand te stemmen vanop de gebruikelijke werkpost (zie 1.3.5). Deze mogelijkheid van stemmen op afstand is volledig nieuw in de lange geschiedenis van de sociale verkiezingen.

Het stembureau wordt bepaald door het kiescollege waartoe je behoort.

Een kiescollege is eigenlijk een indeling van kiezers met het oog op de stemming. Er kunnen één of verschillende afzonderlijke kiescolleges zijn. Er kan ook een gemeenschappelijk kiescollege opgericht worden.

Om het aantal stembureaus te bepalen moet je eerst het aantal kiescolleges kennen.

Het *principe* is eenvoudig:

- er worden afzonderlijke kiescolleges voor arbeiders en bedienden samengesteld wanneer er ten minste 25 bedienden zijn in een onderneming waar hoofdzakelijk arbeiders tewerkgesteld zijn,
- hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bedienden werken, het aantal arbeiders ten minste 25 bedraagt.

Er kunnen zich ook *twee speciale situaties* voordoen:

- als er in de onderneming ten minste 25 jongeren werken (ongeacht of ze arbeider, bediende of kaderlid zijn), wordt er een afzonderlijk kiescollege voor jonge werknemers opgericht;
- er wordt een afzonderlijk kiescollege opgericht voor de kaderleden indien de onderneming ten minste 15 kaderleden tewerkstelt, maar dit geldt enkel voor de verkiezing van de ondernemingsraad. Als er minder dan 15 kaderleden zijn, stemmen ze mee met de bedienden.

We illustreren dit aan de hand van twee voorbeelden:

Voorbeeld 1

Een onderneming telt 850 werknemers waarvan 100 jonge werknemers, 500 bedienden van 25 jaar en ouder, 200 arbeiders van 25 jaar en ouder en 50 kaderleden. Er moeten 4 kiescolleges samengesteld worden:

- jonge werknemers (hun aantal bedraagt meer dan 25),*
- bedienden van 25 jaar en meer,*
- arbeiders van 25 jaar en meer (minderheidscategorie telt meer dan 25 werknemers),*
- kaderleden (hun aantal bedraagt meer dan 15).*

Voorbeeld 2

Een onderneming telt 133 werknemers waarvan 10 jonge werknemers, 110 arbeiders van 25 jaar en ouder, 18 bedienden van 25 jaar en ouder en 5 kaderleden.

Er moet slechts 1 kiescollege worden samengesteld. Arbeiders en bedienden zullen samen in een kiescollege worden ondergebracht, omdat er minder dan 25 bedienden zijn. Afzonderlijke kiescolleges voor jongeren of voor kaderleden moeten evenmin worden opgericht.

Een dergelijk kiescollege noemt men een "gemeenschappelijk kiescollege".

5.2 SAMENSTELLING VAN DE STEM BUREAUS

Het basisprincipe is ten minste één stembureau per kiescollege. De OR en het CPBW (of de werkgever) kunnen echter ook verschillende stembureaus per kiescollege samenstellen.

5.2.1 Aanduiding van de voorzitters en plaatsvervangende voorzitters van de stembureaus

Dit is een taak voor de OR of het CPBW, als die al bestaan. Gaat het om de allereerste verkiezingen, dan moet de werkgever overleggen met de vakbondsafvaardiging. Is die er ook niet, dan moet in akkoord met de vakbonden die kandidatenlijsten hebben ingediend, voor elk stembureau een voorzitter en plaatsvervangend voorzitter worden aangeduid.

De voorzitters en plaatsvervangend voorzitters moeten deel uitmaken van het personeel van de onderneming. Als kandidaat kun je geen voorzitter of plaatsvervangend voorzitter van een stembureau zijn.

5.2.2 De secretaris

De secretaris wordt aangesteld door de voorzitter van het stembureau, die eveneens een plaatsvervangend secretaris aanduidt.

Ook de secretaris moet tot het personeel behoren. Hij moet bovendien ingeschreven zijn op de kiezerslijst. Als kandidaat kun je geen secretaris van een stembureau zijn.

5.2.3 Aanstelling van de bijzitters

De bijzitters moeten deel uitmaken van het personeel en mogen niet op een kandidatenlijst staan.

De OR of het CPBW duidt de bijzitters aan. Indien het gaat om de eerste verkiezing, duidt de voorzitter van het stembureau de bijzitters aan.

5.3 AANPLAKKING VAN DE SAMENSTELLING VAN DE STEMBUREAUS (X+60)

Op X+60 wordt een bericht aangeplakt waarop de samenstelling van de stembureaus en de indeling van de kiezers per stembureau zijn aangegeven. Dit kan voortaan ook elektronisch ter beschikking gesteld worden, op voorwaarde dat alle werknemers tijdens hun normale werkuren toegang hebben tot deze informatie.

6. Aanduiding van de getuigen (X+70)

Dit hoofdstuk neem je best aandachtig door, want kandidaten mogen ook getuigen zijn. Het zou dus kunnen dat je hiervoor ingeschakeld wordt.

De vakbonden kunnen evenveel werknemers als getuigen aanduiden en evenveel plaatsvervangende getuigen als er kiescolleges zijn.

De getuigen stemmen in het bureau waar ze hun opdracht vervullen. Indien ze omwille van de werknemerscategorie waartoe ze behoren in een ander stembureau moeten stemmen, kunnen ze vragen de kiesverrichtingen te schorsen wanneer zij gaan stemmen.

De getuigen kijken toe op het verloop van alle kiesverrichtingen. Hun taak begint vanaf de opening van het stembureau en stopt na de telling van de stemmen en nadat de verkozen en niet-verkozen kandidaten in het proces-verbaal zijn vermeld.

De getuigen hebben ook een andere controlerende opdracht. Ze kunnen aanwezig zijn bij de verzending van de oproepen en de stembrieven, tien dagen vóór de verkiezingsdag.

De getuigen spelen een belangrijke rol bij de sociale verkiezingen. Om hen bij deze opdracht te ondersteunen, zal het ABVV in 2020 een speciale 'Gids voor Getuigen' publiceren. Zie www.abv2020.be.

7. Oproeping van de kiezers

7.1 DE OPROEPINGSBRIEF (X+80)

De werkgever is verantwoordelijk voor het oproepen van de kiezers. De kiezers ontvangen de oproepingsbrief in de onderneming uiterlijk tien dagen vóór de verkiezingsdatum (Y-10).

Elke oproepingsbrief moet volgende tekst bevatten: *“Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen.”* Deze ‘stemplicht’ is echter niet juridisch afdwingbaar. Als kandidaat zal je dus je collega’s moeten motiveren om effectief te stemmen. De door de voorzitter volgens de regels verwittigde getuigen hebben het recht aanwezig te zijn bij de overhandiging en/of verzending van de oproepingsbrieven.

De kiezer die op de dag van overhandiging van de oproepingsbrief niet in de onderneming aanwezig is, krijgt de oproepingsbrief aangetekend thuis bezorgd. De aangetekende brief moet uiterlijk 8 dagen vóór de verkiezingsdatum verstuurd worden.

Nieuw! Een nieuwigheid is dat het mogelijk zal zijn andere communicatiemiddelen aan te wenden (e-mail...) mits een unaniem akkoord in de OR of het CPBW en volgens afgesproken bepalingen.

Raadpleeg onze ‘Gids Sociale Verkiezingen’ voor meer informatie.

7.2 AKKOORD OVER STEMMEN PER BRIEF (X+56)

In tegenstelling tot bij de politieke verkiezingen is bij de sociale verkiezingen ‘stemmen met volmacht’ niet voorzien. Nochtans zijn er steeds werknemers die de kans niet krijgen om te stemmen, omdat ze bijvoorbeeld langdurig ziek zijn of omdat ze op de verkiezingsdag in het buitenland zijn.

Om dit te verhelpen is in de mogelijkheid voorzien om per brief te stemmen, maar enkel in een beperkt aantal gevallen. Stemmen per brief is bovendien gebonden aan bepaalde formaliteiten.

De getuigen hebben het recht aanwezig te zijn bij alle verrichtingen met betrekking tot het stemmen per brief. Voor meer uitleg, raadpleeg je onze ‘Gids Sociale Verkiezingen’ en ‘Gids voor Getuigen’. Het ABVV vraagt aan zijn getuigen om dit recht te benutten.

8. Wijziging van de kiezerslijsten (X+77)

SCHRAPPINGEN OP DE KIEZERSLIJSTEN (X+77)

Uiterlijk op de dertiende dag vóór de verkiezingen kan de OR of het CPBW mits een unaniem akkoord werknemers op de kiezerslijsten schrappen. Het kan hierbij gaan om werknemers die geen deel meer uitmaken van het personeel van de onderneming of om uitzendkrachten die niet voldoen aan de tweede anciënniteitsvoorwaarde in de onderneming.

Dit zijn de enige redenen voor schrapping. Andere fouten aangetroffen op de kiezerslijsten vormen geen reden om de lijsten te wijzigen.

Voor alle duidelijkheid: als één afgevaardigde zich kant tegen de schrapping van een naam op de kiezerslijst, behoudt deze persoon zijn stemrecht.

Je vindt alle informatie over de kiezerslijsten in punt 2.2. .

9. Stopzetting van de verkiezingsprocedure

Het kan dat voor één of meer kiescolleges geen enkele kandidaatstelling is ingediend. Het is ook mogelijk dat de verkiezingen niet nodig zijn, omdat er slechts een beperkt aantal kandidaatstellingen is ingediend.

Als jij, als kandidaat, in dat geval verkeert, word je ‘automatisch’ verkozen en voorziet de wetgeving dat de procedure stopgezet wordt.

Er kunnen zich drie situaties voordoen:

- er werd voor geen enkele categorie een kandidatenlijst ingediend;
- er werd slechts één kandidatenlijst ingediend met daarop een aantal kandidaten dat kleiner is of gelijk aan het aantal te begeven effectieve mandaten. Bijgevolg zijn alle kandidaten zijn verkozen;
- er werd geen enkele kandidatenlijst ingediend voor één of meer categorieën, maar er werden één of meer lijsten ingediend voor ten minste één andere personeelscategorie.

Afhankelijk van de situatie zal moeten bekeken worden of er al dan niet een stembureau wordt opgericht, en wie het proces-verbaal van de stopzetting van de verkiezingen zal opstellen. Dat is echter vrij ingewikkeld, en we verwijzen daarom voor meer informatie naar onze ‘Gids Sociale Verkiezingen’.

10. De stemming (Y)

We hebben al gezegd dat je kan aangeduid worden als getuige. Daarom is het nuttig om te weten wat er gebeurt op de dag dat je misschien tot afgevaardigde van het ABVV wordt verkozen.

10.1 STEMMEN GEBEURT IN DE BEDRIJFSLOKALEN

De stemming vindt plaats in de door de werkgever ter beschikking gestelde lokalen, tenzij mits een akkoord werd beslist om te kunnen stemmen vanop de gebruikelijke werkpost (zie punt 1.3.5.). Het stembureau of de stembureaus moeten zo zijn ingericht dat het stemgeheim en de neutraliteit van de plaats gegarandeerd zijn. Als getuige moet je hier goed op toezien.

Als de stemming over verschillende dagen is gespreid, moeten de stembussen bij het einde van de stemming steeds verzegeld worden. De getuigen hebben het recht een merkteken op de verzegeling aan te brengen.

10.2 WERKING VAN HET STEMBUREAU

De voorzitter van het stembureau moet bepaalde taken uitvoeren, maar hij mag die onder de verschillende leden van het stembureau verdelen. De getuigen hebben geen officiële opdracht, maar moeten waken over het goede verloop van de kiesverrichtingen en de werking van het stembureau. Ze hebben echter wel het recht om hun bemerkingsen te laten opnemen in het proces-verbaal van de verkiezingen (zie 12.1 en 1.3.5).

10.3 AANTAL STEMBILJETTEN

Het principe is één stembiljet per kiezer. De kiezer mag immers enkel stemmen voor het kiescollege waartoe hij behoort: de arbeiders stemmen voor de arbeiders, de bedienden voor de bedienden enz.

Er is één uitzondering wanneer een gemeenschappelijk kiescollege voor de arbeiders en de bedienden wordt opgericht. De kiezer ontvangt dan twee stembiljetten: één met de kandidaten voor de arbeiders en één voor de kandidaten voor de bedienden. Elke kiezer mag dan twee keer stemmen.

In dat laatste geval waken de getuigen erover dat na elke stemming de biljetten in twee aparte stembussen worden gestopt.

10.4 HOE GELDIG STEMMEN?

Er zijn twee manieren om geldig te stemmen:

- een lijststem waarbij de kiezer aangeeft akkoord te gaan met de volgorde van de kandidaten,

- stemmen op één of meer kandidaten van dezelfde lijst (= nominatieve stem).

In dit tweede geval mag de kiezer maximaal evenveel stemmen uitbrengen als de te begeven effectieve mandaten.

Voorbeeld

Er zijn 3 mandaten te begeven, op de lijst staan 5 kandidaten. Je mag maximaal voor drie kandidaten stemmen. Als je voor vier of vijf kandidaten stemt, wordt je stem als een lijststem beschouwd. De combinatie van een lijststem en nominatieve stemmen, wordt niet als ongeldig beschouwd, maar als een lijststem.

Je mag niet op verschillende vakbonden stemmen. Bontstemmen ('panacheren') op verschillende lijsten, is dus ongeldig stemmen.

10.5 STEMEN PER BRIEF

Stemmen per brief betekent niet dat de stembiljetten via de post teruggestuurd moeten worden. De stembiljetten kunnen op om het even welke manier aan de voorzitter van het stembureau worden overgemaakt, maar wel vóór de sluiting van de stemming, op straffe van nietigheid.

De stemmen uitgebracht per brief kunnen in een aantal andere gevallen ongeldig zijn. Voor meer uitleg, raadpleeg onze 'Gids Sociale Verkiezingen' of onze 'Gids voor Getuigen'.

10.6 ELEKTRONISCH STEMMEN?

Depuis Sinds de sociale verkiezingen van 1995 is elektronisch stemmen toegelaten in het kader van de sociale verkiezingen, al is het wel strikt omkaderd. Het vergt een unaniem akkoord van het CPBW en/of de OR. De wetgeving verplicht de werknemers ook om zich naar een stembureau te begeven waar de getuigen in staat zijn het goede verloop van de kiesverrichtingen te controleren. Zo worden in een democratie het stemgeheim en de onmogelijkheid van beïnvloeding van de kiezers gegarandeerd.

De nieuwe wetgeving laat nu toe dat de ondernemingen elektronisch stemmen op afstand organiseren, als de OR, het CPBW, of bij gebrek aan deze organen de werkgever, dit met de vakbondsafvaardiging beslist, zoals reeds is toegelicht in punt 1.3.5.

De werkgever mag dit niet eenzijdig beslissen.

De beslissing om over te stappen naar elektronisch stemmen moet aangekondigd worden met bericht X, d.w.z. ruimschoots vóór de verkiezingsdag.

Bij stemmen op afstand moet je dus zeer alert zijn en toezien op:

- de specifieke toepassingsmodaliteiten eigen aan de onderneming om het stemgeheim te garanderen en elke beïnvloeding van het stemgedrag tijdens het stemmen te voorkomen,
- de goede werking van het stembureau.

Elektronisch stemmen moet beantwoorden aan een hele resem voorwaarden, meer bepaald met betrekking tot het garanderen van het stemgeheim.

Voorwaarden

- de wettelijke en reglementaire bepalingen met betrekking tot de verkiezingen naleven,
- de volgende gegevens registreren:
 - datum van de verkiezingen
 - betrokken orgaan
 - nummer van het stembureau
 - betrokken kiescollege
 - aantal aan de stemming deelgenomen kiezers
 - aantal blanco stemmen
 - aantal lijststemmen, stemmen ten voordele van kandidaten op de lijst
 - aantal behaalde stemmen door elke kandidaat
 - aantal effectieve mandaten per lijst
 - naam en voornaam van de effectieve verkozenen per lijst
 - naam en voornaam van de plaatsvervangende verkozenen op de lijst.
- Een beeldscherm tonen waarbij aan het begin van de stemverrichting het nummer en het logo van alle kandidatenlijsten worden afgebeeld. Wanneer de kiezer een lijst kiest, moeten de namen van alle kandidaten in de volgorde van voordracht verschijnen. Deze afbeeldingen moeten de neutraliteit waarborgen.
- Niet toelaten dat een ongeldige stem geregistreerd wordt. De kiezer moet uitgenodigd worden om zijn stem opnieuw uit te brengen.
- De nodige waarborgen inzake betrouwbaarheid en veiligheid bieden en garanderen dat het onmogelijk is de geregistreeerde gegevens en het stemgeheim te manipuleren.
- Het bewaren van de stemresultaten garanderen, net als de mogelijke controle op de kiesverrichtingen en resultaten door de arbeidsgerechten.

We merken op dat de wet voorziet dat een stelsysteem via elektronische weg enkel kan gebruikt worden:

- indien het vergezeld gaat van een attest van de fabrikant waarin staat dat het systeem beantwoordt aan de hierboven opgesomde voorwaarden,
- indien de fabrikant ondersteuning kan waarborgen in geval van technische problemen die rijzen op het ogenblik van de verkiezingen,
- indien het werd neergelegd bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De wet schrijft bovendien voor dat de leden van de kiesbureaus, de voorzitters, de plaatsvervangende secretarissen, de getuigen en de kiezers een gepaste vorming moeten krijgen.

Elk kiescollege moet afzonderlijk stemmen. De getuigen van het hoofdbureau kunnen assisteren bij de invoering van de kandidatenlijsten.

In het verleden gebeurde elektronisch stemmen bij de sociale verkiezingen veeleer zelden: in maximum 200 (grote) ondernemingen.

11. Wie is verkozen, wie niet?

Na het afsluiten van de stemverrichtingen zal het stembureau de stemmen tellen. Indien nodig, kan de stemopneming onderbroken of geschorst worden. Het is echter raadzaam om elk uitstel zo beperkt mogelijk te houden, al was het maar omdat iedereen (in de eerste plaats de kandidaten) de uitslag van de verkiezingen wil kennen.

Let op! Zelfs als met onderling akkoord werd beslist elektronisch te stemmen vanop de werkpost, moet er een kiesbureau voor de 'stemopneming' worden samengesteld.

11.1 AANDUIDING VAN DE EFFECTIEVE LEDEN

Uitgebreide informatie over hoe de aanwijzing van de effectieve en plaatsvervangende kandidaten verloopt, vind je in onze 'Gids Sociale Verkiezingen' en in de 'Gids voor Getuigen'.

In grote lijnen wordt als volgt gehandeld:

- eerst de berekening van het aantal zetels behaald door elke lijst,
- vervolgens de aanduiding van de effectieve leden. Er zijn drie mogelijkheden:
 - het aantal kandidaten van een lijst is gelijk aan het aantal aan die lijst toe te wijzen effectieve mandaten. In dit geval zijn alle kandidaten zonder verdere verrichtingen verkozen.
 - het aantal kandidaten is lager dan het aantal aan die lijst toe te wijzen mandaten. In dit geval zijn alle kandidaten verkozen en blijven de niet-opgenomen mandaten vacant.
 - het aantal kandidaten van een lijst is groter dan het aantal aan die lijst toe te wijzen mandaten. In dit geval zijn de kandidaten verkozen die het hoogste aantal stemmen gekregen hebben, rekening houdend met de verdeling van de uitgebrachte lijststemmen.

11.2 AANDUIDING VAN DE PLAATS- VERVANGENDE LEDEN

Meteen na de aanduiding van de effectieve leden gaat het bureau over tot de aanduiding van plaatsvervangers en tot de rangschikking van de niet-verkozenen.

Het aantal plaatsvervangende leden is gelijk aan het aantal verkozen effectieve leden, indien er voldoende kandidaten waren.

De aanduiding van plaatsvervangende leden gebeurt op dezelfde wijze als voor de effectieve leden, maar te beginnen met het eerste van de niet-verkozen effectieve leden in de volgorde van voordracht op de lijst.

11.3 RANGSCHIKKING VAN DE NIET-VERKOZEN KANDIDATEN

Wanneer het mandaat van een effectief lid van de OR of het CPBW stopt, moet dat lid vervangen worden door een plaatsvervangend lid van dezelfde lijst volgens de verkregen rangschikking (zie 11.2).

Wanneer een plaatsvervangend lid effectief wordt of zijn mandaat van plaatsvervangend lid stopt, wordt hij als plaatsvervanger opgevolgd door een niet-verkozen kandidaat. Enkel de niet-verkozenen die een bescherming van 4 jaar genieten, worden hier in aanmerking genomen. Wanneer er geen niet-verkozenen met een bescherming van 4 jaar zijn, wordt het effectieve lid vervangen door een niet-verkozene die voor 2 jaar is beschermd.

Om betwistingen te vermijden over de rangschikking van de niet-verkozen kandidaten, voorziet de wet sinds 2008 dat de niet-verkozen kandidaten ook gerangschikt moeten worden.

Voor meer informatie kan je onze '*Gids Sociale Verkiezingen*' of onze '*Gids voor Getuigen*' raadplegen.

12. Einde van de procedure

12.1 HET PROCES-VERBAAL

Meteen na afsluiting van de verrichtingen moeten het verkiezingsresultaat en de namen van de effectieve en plaatsvervangende leden van de OR en/of het CPBW, maar ook de volgorde van de niet-verkozen kandidaten opgenomen worden in een proces-verbaal.

De getuigen hebben het recht in dit proces-verbaal (PV) alle opmerkingen op te nemen die ze nuttig achten. Dit is een zeer belangrijk element, omdat het proces-verbaal nog zal dienen bij de vervanging van leden van de OR of het CPBW, zoals we hiervoor hebben toegelicht. Het ABVV vraagt aan zijn getuigen om dit recht te benutten, want deze opmerkingen of afwezigheid van opmerkingen zullen ook gebruikt worden in geval van betwisting van de verkiezingsresultaten voor de arbeidsrechtbank. Bovendien is het raadzaam een foto of een kopie van deze opmerkingen te maken en ze door te sturen naar de vakbondssecretaris.

Het proces-verbaal moet meteen overgemaakt worden aan de bevoegde inspectie van de FOD WASO. De verkiezingsresultaten (aantal uitgebrachte stemmen, zetelverdeling enz.) moeten ook aan deze FOD ter kennis worden gebracht.

Als je werkgever de resultaten niet overmaakt aan de FOD, zullen ze niet opgenomen worden in de statistieken. Waak er dus over dat het gebeurt (zeker als de resultaten gunstig zijn voor het ABVV).

Er moeten nog twee taken worden volbracht.

- Uiterlijk de dag na de verkiezingen overhandigt de voorzitter van het stembureau aan de werkgever alle documenten die voor de verkiezingen hebben gediend, en dit onder verzegelde omslag. De werkgever bewaart deze documenten gedurende een periode van 25 dagen na de verkiezingsdatum. In geval van beroep tegen de verkiezingen bezorgt de werkgever ze aan het bevoegde rechtscollege. Indien er geen beroep is aangetekend, mogen deze documenten na 25 dagen vernietigd worden.
- Uiterlijk 2 dagen na het afsluiten van de kiesverrichtingen hangt de werkgever het bericht uit met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de OR en/of het CPBW. Dit bericht vermeldt duidelijk de namen van alle effectieve en plaatsvervangende werknemers- en werkgeversafgevaardigden.

12.2 BEROEP TEGEN DE VERKIEZINGS-UITSLAG (Y+15)

De werkgever, de werknemers en de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties die kandidaten hebben voorgedragen, kunnen bij de arbeidsrechtbank beroep aantekenen tegen de verkiezingsuitslag (of tegen de beslissing om de procedure stop te zetten), en vragen deze volledig of gedeeltelijk te vernietigen⁵.

Het beroep moet ingesteld worden binnen 13 dagen na de aanplakking van de verkiezingsuitslag.

De **effectieve datum van aanplakking** van de verkiezingsresultaten door de werkgever is cruciaal. Je hebt maar 13 dagen vanaf die datum om bij de rechtbank een beroep in te stellen tegen deze resultaten.

De aanplakking van de verkiezingsresultaten is mogelijk gedurende 3 dagen. Daarom hebben we in de verkiezingskalender op het einde van de brochure een kleurcode (wit, blauw, groen) toegekend aan alle mogelijke datums van aanplakking, zodat je wegwijs geraakt binnen de termijnen. De kleurcode blauw van de effectieve datum van aanplakking van de resultaten (Y+1) wordt, bijvoorbeeld, ook gebruikt voor de uiterste datum van beroep die daaruit resulteert (Y+14) en voor de uiterste datum van de eerste vergadering (Y+44).

⁵ Binnen dezelfde termijn kan ook een beroep ingesteld worden als de leden van de werkgeversafvaardiging niet één van de directiefuncties bekleden, zoals omschreven tijdens de pre-electorale procedure.

12.3 DE EERSTE VERGADERING VAN DE OR EN/OF HET CPBW

Indien geen beroep werd aangetekend, moet de eerste vergadering van de nieuw verkozen OR en/of CPBW plaatsvinden uiterlijk 30 dagen na het verstrijken van de termijn om in beroep te gaan tegen de verkiezingsresultaten. De kleurcodes die wij aan de verkiezingskalender op het einde van de brochure hebben toegewezen, zouden je moeten helpen om de uiterste datum van die vergadering te bepalen.

Het is echter mogelijk dat het huishoudelijk reglement van de OR/het CPBW voorziet in een kortere termijn. We raden je aan om dat te controleren.

Werd wel een beroep ingesteld, dan gaat de eerste vergadering van de OR of van het CPBW door binnen 30 dagen na de definitieve gerechtelijke beslissing (door de arbeidsrechtbank of eventueel het arbeidshof) die de verkiezingen geldig verklaart.

Let op! Teken op een eerste vergadering geen documenten die je zouden voorgelegd worden met de vermelding 'voor akkoord'. Onderteken gewoon 'voor ontvangst'.

TABEL VAN BEROEPEN

PERIODE OF VERVALDATUM	DATUM	WETSARTIKEL	OMSCHRIJVING BEROEP/VERRICHTING
X-35 tot X-28	7/1-20/1 uiterst 14/1-27/1	Wet S.V., art. 12 bis.	Beroep bij de Arbeidsrechtbank tegen de beslissing over: · 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	14/1-27/1 uiterst 06/2-19/2	Wet S.V., art. 12 bis.	Uitspraak van de Arbeidsrechtbank over dit beroep
X tot X+7	11/2-24/2 uiterst 18/2-02/3	Wet S.V., art. 30	Bezwaar tegen: · 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	18/2-02/3 uiterst 25/2-09/3	Wet S.V., art. 31	Beslissing OR, CPBW of werkgever
X+14 tot X+21	25/2-09/3 uiterst 03/3-16/3	Wet S.V., art. 31 bis.	Beroep bij de Arbeidsrechtbank tegen deze beslissing of gebrek aan beslissing

PERIODE OF VERVALDATUM	DATUM	WETSARTIKEL	OMSCHRIJVING BEROEP/VERRICHTING
X+40 tot X+47	22/3-04/4 uiterst 29/3-11/4	Wet S.V., art. 37	Interne klacht tegen kandidatenlijst
X+48	30/3-12/4	Wet S.V., art. 37	Voorleggen klacht door de werkgever aan betrokken organisatie(s)
X+47 tot X+52	29/3-11/4 uiterst 03/4-16/4	Wet S.V., art. 39.	Beroep werkgever tegen kandidatenlijsten, indien geen klacht werd ingediend
X+52 tot X+66	03/4-16/4 uiterst 17/4-30/4	Wet S.V., art. 39	Uitspraak van de Arbeidsrechtbank over dit beroep
X+56 tot X+61	07/4-20/4 uiterst 12/4-24/4	Wet S.V., art. 39	Beroep tegen de kandidatenlijst die voorwerp is geweest van een klacht
X+61 tot X+75	12/4-25/4 uiterst 26/4-9/5	Wet S.V., art. 39	Uitspraak Arbeidsrechtbank over beroep tegen kandidatenlijsten
Y+13 tot Y+15 Ten laatste 13 dagen na de effectieve aanplakking van de verkiezingsuitslag	Zie ABVV verkiezings- kalender	Wet S.V., art. 78 bis	Beroep bij in de arbeidsrechtbank in 4 gevallen · 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 19/7-01/8	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 03/8-16/8	Wet S.V., art. 78 bis	Hoger beroep mogelijk bij Arbeidshof
Y+144	uiterst 2/10-15/10	Wet S.V., art. 78 bis	Uitspraak Arbeidshof over hoger beroep

DEEL 2

DE BESCHERMING VAN DE KANDIDATEN EN AFGEVAARDIGDEN⁶

De kandidaten voor de sociale verkiezingen en de verkozen afgevaardigden die hun vakbondswerk ter harte nemen, moeten beschermd worden. Werkgevers zijn immers geneigd om hen het leven zuur te maken, of hen te ontslaan.

Deze bescherming loopt in principe over 4 jaar. De werknemers die twee keer (of meer) na elkaar kandidaat waren, maar die die twee achtereenvolgende keren (of meer) niet werden verkozen, zijn slechts gedurende twee jaar beschermd. De niet-verkozen kandidaat die echter het mandaat opneemt van effectief afgevaardigde, geniet dezelfde bescherming als een effectieve afgevaardigde.

De (kandidaat) leden van de OR en het CPBW zijn beschermd tegen discriminatie, overplaatsing en ontslag.

Slechts in twee gevallen kan de werkgever hen toch ontslaan:

- om technische of economische redenen (bijvoorbeeld sluiting), maar dan moeten die voorafgaand erkend worden door het bevoegde paritair comité,
- om een vooraf door de arbeidsrechtbank erkende dwingende reden.

In beide gevallen moet de werkgever een zeer strikte procedure volgen.

Indien de werkgever ontslaat zonder de procedure te volgen, kan de afgevaardigde zijn re-integratie in de onderneming eisen.

Als je geen re-integratie vraagt, heb je recht op je beschermingsvergoeding waarvan het bedrag varieert naargelang je anciënniteit in de onderneming en niet je anciënniteit als afgevaardigde.

Anciënniteit	Vergoeding
Minder dan 10 jaar	2 jaar loon
Tussen 10 en 20 jaar	3 jaar loon
Meer dan 20 jaar	4 jaar loon

Wanneer je een re-integratie vraagt en die wordt geweigerd, moet de werkgever je naast deze vergoeding ook het loon betalen voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat.

⁶ Kandidaten die tijdens de occulte beschermingsperiode (na X-30) ontslagen worden, moeten hun re-integratie vragen zodra de kandidatenlijsten zijn uitgehangen om te kunnen genieten van hun beschermingsvergoeding.

DEEL 3

DE FACILITEITEN VAN DE AFGEVAARDIGDEN

Als je verkozen wordt tot lid van de OR of het CPBW, moet je van je werkgever de vrijheid krijgen om je mandaat ook daadwerkelijk uit te oefenen. De meeste van deze 'faciliteiten' liggen voor de hand en brengen meestal weinig problemen mee: aan de vergaderingen deelnemen, een punt op de agenda plaatsen...

Soms ontstaan er problemen over de concrete invulling van je recht op de 'nodige tijd' om je mandaat uit te voeren en je recht om vakbondsvorming te volgen. Ook de faciliteiten van de plaatsvervangers zijn regelmatig een bron van onenigheid.

In sommige ondernemingen is er geregeld discussie over de concrete invulling van de 'nodige tijd' buiten de traditionele vergaderingen.

De regel is dat de afgevaardigde zijn mandaat in de beste omstandigheden moet kunnen uitoefenen. Hij moet over de nodige tijd beschikken om de punten van de agenda voor te bereiden, om contacten te leggen met de directie van de onderneming, met de kaderleden, met de preventieadviseur(s), met het personeel, enz.

Anderzijds moet hij kunnen verifiëren of er wel gevolg is gegeven aan gesloten akkoorden, enz.

De faciliteiten waarover de plaatsvervangers beschikken om hun mandaat uit te oefenen, zijn vaak twistpunten. Vanuit wettelijk oogpunt is er nochtans geen verschil: zowel de effectieve als de plaatsvervangende leden zijn verkozen en vertegenwoordigen het personeel. Ze hebben dus recht op dezelfde faciliteiten.

Veel ondernemingen hebben ter zake bepalingen opgenomen in hun huishoudelijk reglement. Meestal enkel voor de effectieve leden, soms ook voor de plaatsvervangers.

Verskillende sectoren hebben hierover collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) gesloten. Ons standpunt is duidelijk: de rechten van de effectieve en plaatsvervangende leden van de OR of het CPBW mogen niet ingeperkt worden.

Toch kan het beter zijn om een heldere regeling af te spreken en die in het huishoudelijk reglement te laten opnemen (desnoods met een zekere beperking van het tijdsgebruik), dan voortdurend in de clinch te moeten gaan en in de praktijk daardoor niet meer faciliteiten te verkrijgen.

De leden van de OR en het CPBW hebben recht op vakbondsvorming, ook tijdens de werkuren. De praktische regeling daarvan is terug te vinden in de cao die in jouw sector het 'syndicaal verlof' regelt. Daarin staat hoeveel dagen vorming je mag volgen zonder loonverlies.

Soms worden deze vakbondsvormingen georganiseerd in het kader van betaald educatief verlof. Dan moeten er voor die vormingen specifieke regels gevolgd worden. Neem hieromtrent contact op met je vakbondssecretaris. Verwittig ook steeds vooraf je werkgever als je een vorming volgt.

Problemen in dat verband hebben meestal te maken met de gelijktijdige afwezigheid van personeelsleden uit dezelfde afdeling. Door middel van een collectieve planning bij het begin van het schooljaar kunnen dergelijke problemen voorkomen worden.

De belangrijkste faciliteiten van een afgevaardigde:

- contacten leggen en werkposten bezoeken,
- de werknemers inlichten,
- recht om deel te nemen aan vergaderingen (van de OR of het CPBW) zonder loonverlies (+ eventueel vergoeding van verplaatsingskosten): interzettelvergaderingen, vergaderingen buiten de werkuren met het eigen transportmiddel, onmogelijkheid om de normale vervoersbiljetten te gebruiken),
- deelnemen aan voorbereidende vergaderingen,
- één of meer punten op de vergaderagenda plaatsen,
- klacht indienen bij de inspectie,
- technische bijstand vragen (bijvoorbeeld aan je vakbondssecretaris of een andere expert van je centrale),
- vrij gebruik maken van aanplakborden,
- nodige tijd en middelen krijgen om je taak te vervullen,
- recht op vorming (zonder of met beperkt loonverlies).

INTERESSE? MEER INFORMATIE?

Je wil meer info? Je gaat ervoor?

Spreek de ABVV-delegee aan in je bedrijf. Is er geen ABVV-delegee, contacteer ons:

- via **www.abvv2020.be**
- via email naar **socverk@abvv.be**

Meer te weten komen over de inhoud van syndicaal werk? Raadpleeg onze ABC-infobrochures: 'ABC van de OR', 'ABC van het CPBW' en 'ABC van de werknemersafgevaardigde'. Lezen en downloaden kan via **www.abvv2020.be**.

Sociale Verkiezingen 2020

Kalender van de procedure

	Datum verkiezingen	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05
X-60	Mededeling door de werkgever	13/12	14/12	15/12	16/12	17/12	18/12	19/12	20/12	21/12	22/12	23/12	24/12	25/12	26/12
X-35	Raadpleging - beslissing	07/01	08/01	09/01	10/01	11/01	12/01	13/01	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01
X-30	Start beschermingsperiode	12/01	13/01	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01	23/01	24/01	25/01
X-28	Beroep bij rechtbank beslissing X-35	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-5	Beslissing van de rechtbank	06/02	07/02	08/02	09/02	10/02	11/02	12/02	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02
X	Eerste aanplakking DAG X-Y-90	11/02	12/02	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02
X+7	Indienen klachten	18/02	19/02	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03
X+14	Beslissing over klachten	25/02	26/02	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03	03/03	04/03	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03
X+21	Beroep rechtbank	03/03	04/03	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03	10/03	11/03	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03
X+28	Beslissing rechtbank	10/03	11/03	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03
X+35	Indienen kandidatenlijsten	17/03	18/03	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03
X+40	Aanplakking kandidatenlijsten	22/03	23/03	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04
X+47	Indienen klachten over kandidatenlijsten	29/03	30/03	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04
X+48	Overmaken klachten door werkgever	30/03	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
X+54	Wijziging kandidatenlijsten	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04
X+54	Aanduiding leden stembureau's	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04
X+56	Aanplakking gewijzigde lijsten	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	Akkoord stemmen per brief	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+60	Aanplakking stembureau's	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04
X+61	Beroep bij rechtbank lijsten	12/04	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
X+70	Aanduiding getuigen	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05
X+75	Beslissing rechtbank lijsten	26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05
X+76	Vervanging kandidaten	27/04	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
X+77	Kandidatenlijsten definitief	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+77	Schrapingen kiezerslijsten	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+80	Overhandiging oproepingsbrief	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	14/05
Y	Stemming	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05
Y		11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05
Y+1	Aanplakking uitslagen	12/05	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
Y+2		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	Werkgever krijgt resultaten	12/05	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
Y+13		24/05	25/05	26/05	27/05	28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06
Y+14	Beroep arbeidsrechtbank	25/05	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
Y+15		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+43		23/06	24/06	25/06	26/06	27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07
Y+44	Eerste vergadering OR of CPBW	24/06	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
Y+45		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+69	Uitspraak arbeidsrechtbank	19/07	20/07	21/07	22/07	23/07	24/07	25/07	26/07	27/07	28/07	29/07	30/07	31/07	01/08
Y+84	Beroep arbeidshof	03/08	04/08	05/08	06/08	07/08	08/08	09/08	10/08	11/08	12/08	13/08	14/08	15/08	16/08
Y+144	Beslissing arbeidshof	02/10	03/10	04/10	05/10	06/10	07/10	08/10	09/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10

Weekend Schoolvakantie Feestdag

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 aanplakkingsdatum van de verkiezingsuitslagen door de werkgever is van kapitaal belang: je hebt 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 bij 'aanplakking van de resultaten', 'beroep arbeidsrechtbank' en 'eerste vergadering OR of CPBW' telkens 3 rijen voorzien. Bij elk van deze stappen volgt de procedure telkens de eerste, tweede of derde rij. Voorbeeld: is de effectieve aanplakkingsdatum van de resultaten Y+1, dan is de datum om een beroep in te stellen Y+14 en de uiterste datum voor de eerste vergadering Y+44.

3. De referteperiodes

Referteperiode voor de berekening van tewerkstellingsdrempel (50 of 100 werknemers): van 1/10/2018 tot 30/09/2019

Referteperiode bijhouden register uitzendkrachten van belang voor drempel: van 1/04 tot 30/06/2019

Stemrecht uitzendkrachten:

- De 1ste periode voor de berekening van hun anciënniteit loopt van 1/08/2019 tot en met dag X. Hierin moet de uitzendkracht tenminste 3 maanden tewerkgesteld zijn zonder onderbreking of tenminste 65 arbeidsdagen in het totaal met onderbreking bij de onderneming-gebruiker
- De 2de periode voor de berekening van hun anciënniteit loopt van dag X tot en met dag X+77. Hierin moet de uitzendkracht tenminste 26 arbeidsdagen in het totaal tewerkgesteld zijn bij de onderneming-gebruiker.



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

info@abvv.be | www.abvv.be



vakbondABVV

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Robert Vertenuell © september 2019

Cette brochure est également disponible en français : www.fgtb.be

D/2019/1262/10