

Sociale verkiezingen 2020

De volgende sociale verkiezingen vinden plaats van 11 tot en met 24 mei 2020. Aan deze verkiezingen gaat een 150-dagen durende procedure vooraf.

In de wet betreffende de sociale verkiezingen worden twee tijdstippen aangeduid: dag X en dag Y:

- dag X is de dag waarop de verkiezingsdatum door aanplakking wordt bekendgemaakt.
- dag Y is de dag van de verkiezingen.

Alle andere tijdstippen worden in functie van deze twee dagen bepaald.

Wie moet sociale verkiezingen organiseren? Welke zijn de belangrijke data? Hieronder vindt u de basisprincipes en een duidelijk tijdschema dat alles een stuk overzichtelijker maakt.

Wie moet verkiezingen organiseren?

Elke onderneming die in de periode van 1 oktober 2018 tot en met 30 september 2019 gewoonlijk gemiddeld minstens 50 werknemers tewerkgesteld heeft, zal een verkiezing voor het comité voor preventie en bescherming (comité) op het werk moeten organiseren.

Elke onderneming die in de periode van 1 oktober 2018 tot en met 30 september 2019 gewoonlijk gemiddeld minstens 100 werknemers tewerkgesteld heeft, zal een verkiezing voor de ondernemingsraad (OR) moeten organiseren.

Wat verstaat men onder “een onderneming”?

Met “onderneming” wordt een “technische bedrijfseenheid” (TBE) bedoeld.

In de meeste gevallen valt de TBE samen met de juridische entiteit.

Het is evenwel ook mogelijk dat meerdere juridische entiteiten, die tot dezelfde groep behoren, samen beschouwd worden als één TBE. Dit zal het geval zijn wanneer deze verschillende juridische vennootschappen één sociaal en/of economisch geheel vormen: zij zijn gevestigd op hetzelfde adres, vormen organisatorisch en sociaal één geheel (één personeelsdienst, één boekhouddienst, één personeelsfeest, één organogram, ...).

Anderzijds is het ook mogelijk dat één juridische vennootschap uit verschillende TBE's is opgemaakt, bv. wanneer verschillende activiteiten worden uitgevoerd die niet geïntegreerd zijn.

De eerste stap in de verkiezingsprocedure is de beslissing van de werkgever inzake de TBE waarvoor een comité of ondernemingsraad moet worden opgericht.

Hierover wordt reeds voorafgaand geraadpleegd met de verschillende vakbonden. Indien deze niet akkoord gaan met de beslissing, kan ze aangevochten worden voor de Arbeidsrechtbank.

Moeten uitzendkrachten meegerekend worden?

Uitzendkrachten moeten worden meegerekend op basis van hun gemiddelde tewerkstelling gedurende het tweede kwartaal van 2019.

Voor dit kwartaal moet de gebruiker daarenboven een bijlage voegen bij het personeelsregister. In deze bijlage moet de gebruiker voor elke uitzendkracht die hij tewerkstelt in zijn onderneming een aantal gegevens bijhouden (nummer van inschrijving, naam, begin en einde van de terbeschikkingstelling, wekelijkse arbeidsduur, het uitzendkantoor dat hem tewerkstelt).

Is elke werkgever verplicht sociale verkiezingen te organiseren?

Indien aan de hierboven vermelde voorwaarden voldaan is, is elke werkgever verplicht de procedure op te starten.

Indien er op de gepaste tijd (dag X+36) geen kandidatenlijst is ingediend, kan de werkgever de procedure evenwel stopzetten.

Welke mandaten zijn er en hoe worden deze bepaald?

Het aantal mandaten wordt bepaald in functie van het aantal werknemers in de onderneming op de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt ("dag X").

Een onderneming met minder dan 101 werknemers levert 4 mandaten op, tussen de 101 en 500 werknemers zijn dit er 6, tussen 501 en 1000: 8, ...

Indien er voor de OR een apart kiescollege moet worden samengesteld voor kaderleden komt daar 1 mandaat bij wanneer het aantal kaderleden en leidinggevenden samen minder dan 100 bedraagt; 2 mandaten indien dit meer dan 100 bedraagt.

Deze mandaten worden vervolgens verdeeld in functie van werknemerscategorie (arbeider/bediende/kaderleden) waarbij desgevallend ook eerst een mandaat wordt toebedeeld aan werknemers jonger dan 25 jaar.

Kan elke werknemer zich verkiesbaar stellen als afgevaardigde van het personeel?

Neen, leidinggevenden, de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon zijn niet verkiesbaar.

Het is belangrijk dat de werkgever ten gepaste tijde duidelijk aangeeft welke functies leidinggevend zijn en wie deze functies vervult binnen de onderneming.

Op hetzelfde moment zal de werkgever trouwens ook moeten aangeven wat de functies van de kaderleden zijn, indien de onderneming meer dan 100 werknemers tewerk stelt en hiervan minstens 30 bedienden zijn – in dat geval kan er immers ook een aparte afvaardiging van het kaderpersoneel verkozen worden.

Hoewel uitzendkrachten meetellen voor de berekening van de gemiddelde tewerkstelling en het aantal mandaten en zij vanaf deze verkiezingen ook mogen stemmen, kunnen zij zich geen kandidaat stellen.

Op welk tijdstip gaat de ontslagbescherming van de kandidaten in?

Kandidaat-personeelsafgevaardigden genieten bescherming tegen ontslag en overplaatsing vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt (dag X – 30, dus ten vroegste vanaf 12 januari 2020 indien u verkiezingen organiseert op 11 mei 2020).

Aangezien de kandidatenlijsten pas moeten worden ingediend op dag X + 35, bestaat er een zogenaamde occulte periode tijdens dewelke de werkgever niet zonder risico kan overgaan tot het ontslag van een werknemer: de betrokken werknemer kan immers, zonder dat de werkgever hiervan op de hoogte is, beschermd zijn.

Indien een werknemer – die achteraf blijkt beschermd te zijn – wordt ontslagen, zal de werkgever gehouden zijn een beschermingsvergoeding te betalen.

Wees dus extra voorzichtig met ontslagen in die periode.

Hoe kan je als werkgever weten welke stappen je wanneer moet zetten?

Eenmaal dag Y binnen de onderneming bepaald is, kunnen alle andere nuttige data bepaald worden.

U vindt hier een schema waarin u het procedureverloop voor uw onderneming kan volgen.

Voor vragen over de sociale verkiezingen, de eventuele gehoudenheid deze te moeten organiseren en de organisatie ervan, kan u steeds terecht bij het team sociaal recht van LM&DS.

Veerle Stroobants – Advocaat LM&DS

LM&DS advocaten heeft getracht deze tekst zo correct mogelijk op te stellen. Er werd echter voorrang gegeven aan het opstellen van een begrijpelijk document dat de krachtlijnen weergeeft zodat dit leemtes en onnauwkeurigheden zal bevatten. Er wordt door LM&DS advocaten en de medewerkers geen aansprakelijkheid aanvaard m.b.t. de inhoud van dit document.