

SOCIALE VERKIEZINGEN: HET ABC VAN DE PROCEDURE



INHOUDSTAFEL

1STE DEEL: DE PROCEDURE IN VOGELVLUCHT	8		
1. JE BENT KANDIDAAT, MAAR WAT GING VOORAF?	8		
1.1 Wel of geen sociale verkiezingen?	9		
1.1.1 <i>Drempels voor oprichting van een OR of CPBW</i>	9		
1.1.2 <i>Tellen van het aantal werknemers</i>	9		
1.2 Sociale verkiezingen verlopen in verschillende fases	10		
1.2.1 <i>Eerste stap: de werkgever moet voorstellen doen (X-60)</i>	10		
1.2.2 <i>Tweede stap: overleg</i>	10		
1.2.3 <i>Beslissing door de werkgever: de derde stap (X-35)</i>	11		
1.2.4 <i>Laatste stap: aanplakking van het officieel bericht dat de sociale verkiezingen aankondigt (X)</i>	11		
2. DE START VAN DE PROCEDURE (X)	12		
3. INDIENEN VAN DE KANDIDATENLIJSTEN (X+35)	12		
3.1 Wie mag kandidaat zijn?	13		
3.1.1 <i>De "expliciete" verkiesbaarheidsvoorwaarden</i>	13		
3.1.2 <i>De "impliciete" verkiesbaarheidsvoorwaarden</i>	13		
3.2 Wie mag kandidatenlijsten indienen?	13		
3.3 Hoeveel kandidatenlijsten mag het ABVV indienen?	14		
3.4 Hoeveel kandidaten mogen op de lijst staan?	14		
3.5 Bekendmaking van de kandidatenlijsten (X+40)	14		
4. WIJZIGINGEN AAN DE KANDIDATENLIJSTEN	15		
4.1 Klacht tegen de kandidatenlijsten (X+47)	15		
4.2 Vervanging van kandidaten (X+76)	15		
5. OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN KIESCOLLEGES EN STEMBUREAUS	16		
5.1 Het aantal kiescolleges	16		
5.2 Samenstelling van de stembureaus	17		
5.2.1 <i>Aanwijzing van de voorzitters en plaatsvervangend voorzitters van de stembureaus</i>	17		
5.2.2 <i>De secretaris</i>	17		
5.2.3 <i>Aanstelling van de bijzitters</i>	17		
5.3 Aanplakking van de samenstelling van de stembureaus (X+60)	17		
6. AANDUIDING VAN DE GETUIGEN (X+70)	18		
7. OPROEPING VAN DE KIEZERS	18		
7.1 De oproepingsbrief (X+80)	18		
7.2 Akkoord over het stemmen per brief (X+56)	19		
8. WIJZIGING VAN DE KIEZERSLIJSTEN (X+77)	19		
8.1 Wat voorafging: opstellen van de kiezerslijsten	19		
8.2 Schrapingen op de kiezerslijsten (X+77)	20		
9. STOPZETTING VAN DE VERKIEZINGSPROCEDURE	20		
10. DE STEMMING (Y)	20		
10.1 Stemmen gebeurt in lokalen van de onderneming	21		
10.2 Werking van het stembureau	21		
10.3 Aantal stembiljetten	21		
10.4 Hoe geldig stemmen?	21		
10.5 Stembiljetten die per brief toekomen	22		
10.6 Elektronisch stemmen?	22		

11. WIE IS VERKOZEN EN WIE NIET?	22
11.1 Aanduiding van de effectieve leden	22
11.2 Aanduiding van de plaatsvervangende leden	23
11.3 Rangschikking van de niet-verkozen kandidaten	23
12. EINDE VAN DE PROCEDURE	23
12.1 Het proces-verbaal	23
12.2 Beroep tegen de verkiezingsuitslag (Y+15)	24
12.3 De eerste vergadering van de OR en/of het CPBW (Y+45)	24
2DE DEEL: DE BESCHERMING VAN KANDIDATEN EN AFGEVAARDIGDEN	25
3DE DEEL: FACILITEITEN VAN DE AFGEVAARDIGDEN	26

MANNEN - VROUWEN: verwijzingen naar personen of functies (zoals 'werknemer', 'adviseur', ...) hebben betrekking op vrouwen en mannen.

De volgende sociale verkiezingen gaan door van 9 tot en met 22 mei 2016. Honderdduizenden werknemers zullen tijdens deze periode beslissen wie de komende vier jaar hun belangen verdedigt in de Ondernemingsraad of het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk.

Deze keer overweeg ook jij om kandidaat te zijn. We willen je daarvoor van harte bedanken.

De uitdaging die je aangaat is niet gering. Maar je weet dat je er niet alleen voorstaat. Tijdens de verkiezingscampagne kun je rekenen op ondersteuning door het ABVV, je gewestelijke afdeling van het ABVV en de afdeling van de centrale die je kandidatuur heeft voorgedragen. Natuurlijk stellen wij je ook propagandamateriaal ter beschikking.

Als je verkozen wordt -wat wij natuurlijk heel erg hopen- heb je heel wat middelen ter beschikking om je mandaat goed te kunnen uitvoeren: je hebt recht op vorming, je kunt raad vragen aan je meer ervaren collega's, aan je beroepssecretaris en aan deskundigen van het ABVV. Interessante informatie vind je op onze website (www.abvv2016.be) en in de vele brochures en folders die nu al bestaan of die in de toekomst gepubliceerd zullen worden.

Maar het allereerste wat je nodig hebt als je een nieuwe kandidaat bent, is inzicht in hoe die sociale verkiezingen nu eigenlijk precies verlopen. Er gebeurt immers heel wat vóór de mensen aan het eigenlijke stemmen in hun onderneming toe zijn.

We hebben daarom deze "Gids sociale verkiezingen voor kandidaten" opgesteld. Hij belicht de procedure van start tot finish, zonder in te gaan op de vele technische details die de sociale verkiezingen in goede banen moeten leiden.

Voor een compleet overzicht van de procedure kun je ook onze "Gids sociale verkiezingen 2016" raadplegen.

Veel succes, en vergeet niet: samen staan we sterk! Meer dan ooit.

Marc Goblet,
Algemeen Secretaris ABVV

Rudy De Leeuw,
Voorzitter ABVV

1STE DEEL: DE PROCEDURE IN VOGELVLUCHT

Over "X" en "Y"

Als je kandidaat bent voor de sociale verkiezingen zul je betrokken worden bij de realisatie van heel wat stappen uit de procedure. Je zult dus vaak de kieskalender moeten raadplegen. Het zal je daarbij meteen opvallen dat in die kieskalender de letters X en Y vaak gebruikt worden.

- X: staat voor de dag waarop het officiële bericht met de datum van de verkiezingen aangeplakt wordt. Die datum ligt 90 dagen vóór Y. Men noemt dit de "dag X".
- Y: staat voor de datum en dus de dag van de verkiezingen. Hij komt 90 dagen na X. In het kiesjargon spreekt men van de "dag Y".

Om te bepalen op welke dag een kiesverrichting moet plaatsvinden, moet je altijd kijken naar dag X en dag Y. Met andere woorden, X en Y zijn de spildata waarrond de hele sociale verkiezingen draaien.

Voor alle data die vóór de dag van de verkiezingen liggen, moet je naar X teruggrijpen.

Voorbeeld

- De begindatum van de procedure voor de sociale verkiezingen moet uiterlijk op X-60 vallen, dit wil zeggen 60 dagen vóór de dag X.
- De datum waarop de kandidaturen ingediend moeten worden, moet uiterlijk op X+35 vallen, dit is 35 dagen na dag X.

Voor alle data na de verkiezingsdag moet je naar Y teruggrijpen.

Er is een kieskalender - bladwijzer bijgevoegd waarin je de datum van de belangrijkste gebeurtenissen uit de ganse procedure kunt opzoeken.

1. JE BENT KANDIDAAT, MAAR WAT GING VOORAF?

Je bent kandidaat voor het ABVV bij de sociale verkiezingen. Voor jou gaat het echte werk nu beginnen. Maar sinds december 2015 is er in je bedrijf al heel wat gebeurd. Als je geen nieuwe kandidaat bent, weet je dat. Als je al een mandaat hebt in de Ondernemingsraad (OR) of het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (CPBW) ben je er zelfs actief bij betrokken geweest.

Voor de nieuwe kandidaten overlopen we kort wat al werd beslist en hoe die beslissingen tot stand kwamen, met andere woorden: we bekijken in dit hoofdstukje wat er is gebeurd tijdens de zogenaamde "voorprocedure".

1.1 WEL OF GEEN SOCIALE VERKIEZINGEN?

1.1.1 Drempels voor oprichting van een OR of CPBW

Een OR moet opgericht worden in alle ondernemingen waar gewoonlijk gemiddeld tenminste 100 werknemers zijn tewerkgesteld. Een CPBW moet opgericht worden in alle ondernemingen waar gewoonlijk gemiddeld tenminste 50 werknemers zijn tewerkgesteld.

De begrippen *onderneming* en *gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers* worden wettelijk bepaald. We willen daar niet te diep op in gaan, je kunt er immers alles over lezen in onze "Gids sociale verkiezingen 2016".

Wel moet je weten dat een onderscheid gemaakt wordt tussen een juridische entiteit en een technische bedrijfseenheid. Een juridische entiteit is het geheel van uitbatingzetels die behoren tot dezelfde rechtspersoon (bvb. een NV, BVBA, VZW). Een technische bedrijfseenheid is een uitbatingzetel, afdeling of dienst die over een 'bepaalde economische en sociale zelfstandigheid' beschikt.

De OR en/of het CPBW worden verkozen per technische bedrijfseenheid.

Het vastleggen van het aantal technische bedrijfseenheden door de werkgever (zie 1.2.3) is één van de eerste zaken in de procedure van de sociale verkiezingen.

Het is ook meteen één van de belangrijkste.

Hoe meer technische bedrijfseenheden met een aparte ondernemingsraad er zijn, hoe meer mandaten er zijn en hoe meer inspraak en controle je als afgevaardigde zal hebben.

Hetzelfde geldt natuurlijk voor het CPBW!

Een voorbeeld: supermarkt 'Beter en goedkoper' is een NV met maatschappelijke zetel in Brussel en met 20 winkels verspreid over België. In totaal werken er ruim 800 mensen.

Je zou dat de juridische entiteit kunnen noemen.

De verschillende winkels kunnen technische bedrijfseenheden genoemd worden. Indien er in een winkel tenminste 50 werknemers zijn, kan daar een CPBW opgericht worden. Verschillende winkels kunnen ook samengevoegd worden, waarbij de werknemers samen een CPBW of OR verkiezen.

Voor jou als kandidaat kan dat natuurlijk gevolgen hebben. De omschrijving van de TBE zal mede bepalend zijn voor wie de andere kandidaten zijn, wie je kiezers zijn en uiteindelijk ook hoe je kiescampagne er zal uitzien.

1.1.2 Tellen van het aantal werknemers

Ook het tellen van het aantal personeelsleden van een TBE is heel belangrijk. In een aantal gevallen bepaalt dit immers of er al dan niet verkiezingen zullen zijn.

Maar het zal ook gevolgen hebben voor het aantal verkozenen (en dus ook het aantal kandidaten!), en voor de verdeling over de verschillende personeelscategorieën (arbeiders, bedienden en eventueel ook kaderleden en jeugdige werknemers).

Het tellen van de werknemers is niet eenvoudig. Je kunt eigenlijk niet controleren of de werkgever gelijk heeft als hij beweert dat er geen CPBW of OR moet worden opgericht omdat er onvoldoende werknemers zijn. In dat geval kan je secretaris beslissen om de inspectie in te schakelen.

1.2 SOCIALE VERKIEZINGEN VERLOPEN IN VERSCHILLENDE FASES

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

1.2.1 Eerste stap: de werkgever moet voorstellen doen (X-60)

De werkgever moet de procedure voor de organisatie van sociale verkiezingen op gang brengen. Dat neemt niet weg dat de OR of het CPBW (als die al bestaan) een belangrijke rol te spelen hebben. Het kan bovendien nodig zijn dat zij de werkgever “herinneren” aan zijn plicht om de procedure te starten.

Hoe dan ook, de aftrap voor de organisatie van de sociale verkiezingen 2016 werd gegeven in december 2015. De werkgever deed toen een schriftelijk voorstel over:

- de afbakening van de technische bedrijfseenheden,
- het aantal werknemers per categorie: arbeiders, bedienden (met inbegrip van leidinggevend personeel en de kaderleden), en de jeugdige werknemers,
- de functies van het leidinggevend personeel en, bij wijze van aanduiding, de lijst met namen van de personen die deze functies uitoefenen,
- de kaderfuncties en, bij wijze van aanduiding, de lijst met namen van de personen die deze functies uitoefenen,
- een datum voor de verkiezingen.

Iedereen kan van deze informatie kennisnemen. Ze moet immers worden aangeplakt. De aanplakking mag worden vervangen door een elektronisch bericht, als alle werknemers daar tijdens hun gewone werkuren toegang toe hebben.

1.2.2 Tweede stap: overleg

Dat overleg gebeurde met de verkozen leden van de OR en het CPBW, als die al bestonden in je onderneming. Het kan ook zijn dat de informatie werd overgemaakt aan de vakbondafvaardiging (VA) als er nog geen OR of CPBW bestond. Als er ook geen VA was, werd de informatie aan het interprofessioneel ABVV overgemaakt. Je vakbondssecretaris of een door hem aangeduide contactpersoon werd daarvan op de hoogte gebracht.

Gedurende maximaal 25 werkdagen kon hierover gediscussieerd worden, en konden 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 moesten houden met wat de reglementering vastlegt.

1.2.3 Beslissing door de werkgever: de derde stap (X-35)

Uiteindelijk heeft de werkgever een beslissing genomen over de 5 punten uit zijn oorspronkelijk voorstel, al dan niet rekening houdend met de opmerkingen van de vertegenwoordigers van de werknemers.

Het kan zijn dat tegen deze beslissing beroep werd aangetekend bij de arbeidsrechtbank. Ook indien de werkgever geen of niet tijdig een beslissing had genomen, kon naar de arbeidsrechtbank worden gestapt. Dit is de vierde stap in de procedure.

1.2.4 Laatste stap: aanplakking van het officieel bericht dat de sociale verkiezingen aankondigt (X)

Precies zestig dagen nadat de werkgever zijn eerste voorstellen heeft gedaan, moet hij een bericht aanplakken dat onder meer het adres en de benaming van de TBE vermeldt waarvoor de OR'en en/of CPBW's moeten worden opgericht. In punt 2 hieronder belichten we dat in detail.

De procedure gaat daarmee definitief van start.

Alles wat na deze dag komt is heel precies getimed.

Geen enkele handeling die nog moet gebeuren (bijvoorbeeld het indienen van kandidatenlijsten) mag deze timing overschrijden. Voor sociale verkiezingen geldt immers een belangrijke regel: 'te laat is te laat!' Je kan nooit terug in de tijd als je een stap hebt overgeslagen of als je de timing uit de reglementering niet hebt gerespecteerd.

Als kandidaat zal ook jij daar aandacht moeten voor hebben!

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.

Anders gezegd: 120 dagen voor de verkiezingsdag. In bedrijven waar er verkiezingen zijn op 9 mei 2016, zijn dus alle mogelijke kandidaten beschermd vanaf 10 januari 2016.

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

De bedoeling hiervan is te vermijden dat een werkgever de werknemer ontslaat op het ogenblik dat hij een vermoeden heeft dat die werknemer kandidaat zal zijn, maar nog voor de officiële kandidatuur. Men noemt dit de “occulte beschermingsperiode”.

2. DE START VAN DE PROCEDURE (X)

In februari 2016, op de dag X, gaat de procedure "echt" van start. Op die dag, 90 dagen voor de verkiezingsdatum, moeten de OR of het CPBW (en als die nog niet bestaan de werkgever) immers een bericht aanplakken met belangrijke mededelingen:

- de datum en de uurregeling van de verkiezingen,
- de benaming en het adres van de technische bedrijfseenheid of bedrijfseenheden waar een CPBW en/of OR wordt opgericht,
- het aantal mandaten per OR en/of CPBW en per categorie van werknemers,
- voorlopige kiezerslijsten,
- lijst met namen van het leidinggevend personeel (+ hun functie), of de plaats waar men deze lijst kan raadplegen,
- de lijst met namen van kaderleden of de plaats waar deze lijst kan worden geraadpleegd, maar alleen als er een OR wordt verkozen,
- de data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien, de persoon of de dienst die de oproepingsbrieven verzendt of uitdeelt.

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

Volgens de kieskalender moet de dag X vallen tussen 9 en 22 februari 2016. Beslissingen die opgenomen staan in het bericht X moeten overeenkomen met de beslissingen die in de OR (of in het CPBW) onderhandeld zijn in de "voorprocedure" (vanaf december 2015).

3. INDIENEN VAN DE KANDIDATENLIJSTEN (X+35)¹

Aangezien je kandidaat bent, zullen we vanaf nu de procedure iets uitgebreider behandelen. Je zult immers actief betrokken worden bij de voorbereiding van de sociale verkiezingen.

We bekijken daarom eerst de voorwaarden om kandidaat te zijn.

Daarna belichten we een aantal basisprincipes in verband met het indienen van kandidaturen. Je kunt hierover immers aangesproken worden door de werkgever of door sommige van je collega's. Je zult misschien zelfs je kandidatuur moeten verdedigen tegenover de werkgever of de kandidaten van de andere vakbonden. Maar wees gerust: ze mogen enkel kijken naar de wettelijke bepalingen. Als die gerespecteerd werden, mag je kandidaat blijven. Je secretaris heeft daar zeker rekening mee gehouden.

3.1 WIE MAG KANDIDAAT ZIJN?

Een eerste belangrijk principe is dat aan de voorwaarden om kandidaat te zijn voldaan moet zijn op de datum van de verkiezingen. Als men opmerkingen heeft op je kandidatuur, houd hier dan rekening mee.

3.1.1 De "expliciete" verkiesbaarheidsvoorwaarden²

- je moet werknemer zijn met een arbeids- of leerovereenkomst, of gelijkgesteld zijn met een werknemer (bijvoorbeeld in beroepsopleiding zijn),
- je moet ten minste 18 jaar zijn, maar de kandidaten voor het jongerenkiescollege moeten minstens 16, en maximaal 25 jaar zijn,
- je mag geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel,
- je mag niet als preventieadviseur verbonden zijn aan de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk,
- je mag ook geen vertrouwenspersoon zijn die werd aangesteld na 1 september 2014,
- je moet voldoende anciënniteit hebben:
 - sedert minstens 6 maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waar de onderneming toe behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten,
 - in 2015 gedurende tenminste 9 maanden tewerkgesteld zijn tijdens meerdere periodes in de juridische entiteit waar de onderneming toe behoort of in de technische bedrijfseenheid,
- je moet jonger zijn dan 65 jaar.

3.1.2 De "impliciete" verkiesbaarheidsvoorwaarden³

- je moet behoren tot de categorie waarvoor je kandidaat bent⁴.
- je moet behoren tot de technische bedrijfseenheid waarvoor je kandidaat bent.

3.2 WIE MAG KANDIDATENLIJSTEN INDIENEN?

Enkel de interprofessionele vakbonden ABVV, ACV en ACLVB mogen kandidatenlijsten indienen⁵. 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.

1. Voor de verkiezingen van 2016 is het mogelijk om kandidatenlijsten in te dienen bij de werkgever op de "klassieke" manier, met andere woorden: op papier. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om ze elektronisch in te dienen. Wil je daar meer over weten, raadpleeg dan onze "Gids sociale verkiezingen 2016".

2. De voorwaarden die we uit de wet kunnen afleiden.

3. Als je later van categorie verandert mag je kandidatuur vervangen worden, zie ook 4.2.

4. Er is een uitzondering voor de kandidaat-kaderleden bij de OR, maar daar gaan we in deze brochure niet verder op in.

3.3 HOEVEEL KANDIDATENLIJSTEN MAG HET ABVV INDIENEN?

Bij de sociale verkiezingen worden de kiesgerechtigde werknemers opgedeeld in zogenaamde "kiescolleges". Er moeten voor de OR en het CPBW afzonderlijke lijsten worden ingediend voor elk kiescollege:

- de arbeiders,
- de bedienden,
- de jeugdige werknemers (ook jongeren genoemd), maar alleen als er minstens 25 werknemers jonger dan 25 jaar zijn,
- de kaderleden, maar dan enkel voor de OR, en op voorwaarde dat er ten minste 15 kaderleden in de onderneming worden tewerkgesteld.

3.4 HOEVEEL KANDIDATEN MOGEN OP DE LIJST STAAN?

Er mogen maximaal dubbel zoveel kandidaten op de lijst staan als er mandaten zijn. 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 8.000 werknemers of meer). De verdeling tussen de verschillende categorieën hangt eveneens af van het aantal personeelsleden per categorie.

In tegenstelling tot wat bij politieke verkiezingen het geval is wordt er geen onderscheid gemaakt tussen effectieve kandidaten en opvolgers. Het is de kiezer die bepaalt wie verkozen is, en wie plaatsvervanger wordt.

3.5 BEKENDMAKING VAN DE KANDIDATENLIJSTEN (X+40)

De werkgever is verplicht de kandidatenlijst bekend te maken via aanplakking (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 zult dit goed moeten controleren.

De volgorde van de kandidaten moet natuurlijk de volgorde van de voordracht respecteren. Ook daar moet je speciale aandacht voor hebben.

Kandidaten mogen vragen om hun voornaam te laten voorafgaan door hun gebruikelijke voornaam of roepnaam. Bij wijze van voorbeeld: "(Karen) Kristel Debacker".

4. WIJZIGINGEN AAN 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 klacht indienen tegen de voordracht van één of meerdere kandidaten. Dat moet uiterlijk binnen de 7 dagen die volgen op de aanplakking van de lijsten.

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

Werknemers die op meerdere kandidatenlijsten voorkomen moeten hun kandidatuur intrekken op de lijst(en) waarvoor ze geen kandidaat willen zijn. Zij moeten dan de werkgever en de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen schriftelijk verwittigen.

De werkgever moet de klacht(en) en eventuele terugtrekkingen voorleggen aan degene die de kandidatuur heeft ingediend. De gewijzigde kandidatenlijst moet opnieuw worden aangeplakt. Indien nodig kan binnen de 5 dagen na aanplakking van de gewijzigde 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 voor de verkiezingen) kan wie een lijst heeft ingediend, na raadpleging van de werkgever:

- een kandidaat vervangen, in de 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 zijn kandidatuur intrekt,
 - als de kandidaat verandert van categorie (bijvoorbeeld van bediende naar kaderlid);
- een kandidaat vervangen die van de lijst werd geschrapt, nadat die kandidaat zijn kandidatuur had ingetrokken binnen de voorgeschreven termijn.

De nieuwe kandidaat komt op de plaats van degene die hij vervangt, ofwel op het einde van de lijst. De organisatie die de kandidaat voordraagt mag daarover beslissen.

De werkgever zal de vervangingen aanplakken op dezelfde plaats(en) als het waar het "bericht X" werd aangeplakt.

5. OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN KIESCOLLEGES EN STEMBUREAUS

5.1 HET AANTAL KIESCOLLEGES

Je zult, net zoals bij de politieke verkiezingen, in een bepaald stembureau moeten gaan stemmen. Waar dat precies is, wordt bepaald door het kiescollege waartoe je behoort.

Een kiescollege is de indeling van de kiezers met het oog op de stemming. Er kunnen één of meerdere afzonderlijke kiescolleges zijn. Het kan ook zijn dat een gemeenschappelijk kiescollege wordt opgericht.

Om het aantal stembureaus te bepalen, moeten we eerst het aantal kiescolleges kennen.

Het *principe* is simpel:

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

Er zijn ook *twee speciale situaties*:

- als er in de onderneming tenminste 25 jongeren werken (los van het feit of ze arbeider of bediende zijn), dan wordt er een afzonderlijk kiescollege voor jongeren opgericht.
- (enkel) voor de verkiezing van de ondernemingsraad wordt een afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden opgericht als er tenminste 15 kaderleden werken. Zijn er minder dan 15, dan stemmen ze gewoon 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 meer, 200 arbeiders van 25 jaar en meer 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 meer, 18 bedienden van 25 jaar en meer, 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 STEMBUREAUS

Als basisprincipe geldt hier: ten minste één stembureau per kiescollege. De OR en het CPBW (of de werkgever) mogen echter meerdere bureaus per kiescollege samenstellen.

5.2.1 Aanwijzing van de voorzitters en plaatsvervangend voorzitters van de stembureaus

Dit is een taak voor de OR of het CPBW als die al bestaan. Gaat het om eerste 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. Hij stelt eveneens een plaatsvervangend secretaris aan.

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. Kandidaten mogen geen bijzitter zijn van een stembureau.

Het aanduiden van de bijzitters gebeurt door de OR of het CPBW. Indien het gaat om de eerste verkiezing wijst de voorzitter van het stembureau de bijzitters aan.

5.3 AANPLAKING 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.

6. AANDUIDING VAN DE GETUIGEN (X+70)

Voor dit hoofdstuk vragen we je speciale aandacht. Kandidaten mogen immers getuige zijn. Het zou dus kunnen dat je hiervoor ingeschakeld wordt.

De betrokken organisaties kunnen zoveel werknemers als getuigen aanduiden als er stembureaus zijn en evenveel plaatsvervangende getuigen.

De getuigen stemmen in het bureau waar ze hun taak vervullen. Indien zij volgens de werknemerscategorie waartoe zij behoren in een ander stembureau moeten stemmen, mogen zij om een schorsing van de kiesverrichtingen verzoeken voor de tijd die nodig is voor het uitbrengen van hun stem.

De getuigen volgen het hele verloop van de kiesverrichtingen. Hun controletaak begint zodra de eerste kiezer zich in het stembureau aanbiedt, en eindigt pas als alle stemmen geteld zijn en de gekozen en niet-gekozen kandidaten keurig vermeld zijn in het proces-verbaal.

Getuigen hebben ook nog een andere controleopdracht.

Zij mogen aanwezig zijn bij het versturen van de oproepingsbrieven en de stembrieven (dit gebeurt 10 dagen vóór de dag van de verkiezingen).

Getuigen spelen dus een erg belangrijke rol bij de sociale verkiezingen. Om hen hierbij te ondersteunen geeft het ABVV ook in 2016 de speciale "gids voor getuigen" uit.

7. OPROEPING VAN DE KIEZERS

7.1 DE OPROEPINGSBRIEF (X+80)

De werkgever is verantwoordelijk voor het oproepen van de kiezers. De oproepingsbrief moet hen in de onderneming worden overhandigd ten laatste 10 dagen vóór de dag van de verkiezingen (Y-10).

Elke oproepingsbrief moet de volgende vermelding 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 "plicht" is echter juridisch niet afdwingbaar. Als kandidaat zul je de werknemers dus extra moeten motiveren om wel degelijk hun stem uit te brengen.

De kiezer die de dag waarop de oproepingsbrief wordt overhandigd niet in de onderneming aanwezig is, zal de oproepingsbrief aangetekend thuisbezorgd krijgen. Die aangetekende zending moet dezelfde dag worden verstuurd.

Ook andere mogelijkheden (e-mail, ...) zijn toegelaten om de kiezers voor de stemming op te roepen, maar dan onder strikte voorwaarden. Voor meer informatie hierover verwijzen we je graag naar onze "Gids sociale verkiezingen 2016".

7.2 AKKOORD OVER HET STEMMEN PER BRIEF (X+56)

In tegenstelling tot wat bij de politieke verkiezingen het geval is, kun je bij sociale verkiezingen niet stemmen met een volmacht. Nochtans zijn er in de praktijk altijd mensen die de kans niet hebben om te gaan stemmen, bijvoorbeeld omdat ze langdurig ziek zijn, of omdat ze op het moment van de stemming in het buitenland zullen verblijven.

Als oplossing hiervoor is de mogelijkheid voorzien om te stemmen per brief, maar dan enkel in een beperkt aantal gevallen. Er moet ook een aantal formaliteiten vervuld worden als er per brief kan gestemd worden.

De getuigen mogen aanwezig zijn bij alle verrichtingen die nodig zijn om te kunnen stemmen per brief. Meer uitleg hierover vind je in onze "gids sociale verkiezingen" en in de "getuigengids".

8. WIJZIGING VAN DE KIEZERSLIJSTEN (X+77)

8.1 WAT VOORAFGING: OPSTELLEN VAN DE KIEZERSLIJSTEN

Op dag X moesten de voorlopige kiezerslijsten worden aangeplakt, of moest worden meegedeeld waar deze kunnen worden geraadpleegd. Iedereen die aan bepaalde voorwaarden voldoet, moet op de kiezerslijsten komen, *behalve het leidinggevend personeel*. Het leidinggevend personeel is immers niet stemgerechtigd.

Die twee andere voorwaarden om te mogen kiezen zijn:

- de anciënniteitsvoorwaarde: ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn op datum van de verkiezingen,
- werken met een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst (of hiermee gelijkgesteld zijn).

Er moeten aparte kiezerslijsten worden opgesteld voor arbeiders, bedienden, jongeren (indien er op de dag van de aanplakking tenminste 25 werknemers zijn die jonger dan 25 jaar zullen zijn op de dag van de verkiezingen) en kaderleden (indien er tenminste 15 kaderleden zijn, en enkel voor de OR).

De voorlopige kiezerslijsten kunnen betwist en verbeterd worden. Op dag X+28 worden ze definitief.

Voor wat volgt moet je aandacht hebben voor twee belangrijke principes:

- wie na afsluiten van de definitieve kiezerslijsten niet op de lijst voorkomt, kan niet deelnemen aan de sociale verkiezingen,
- wie op de definitieve kiezerslijst staat mag deelnemen aan de verkiezingen, ook al voldoet hij niet aan de kiesvoorwaarden.

8.2 SCHRAPPINGEN OP DE KIEZERSLIJSTEN (X+77)

Ten laatste de dertiende dag die de verkiezingen voorafgaat, kunnen de OR en het CPBW, mits unaniem akkoord, de werknemers die op dat moment geen deel meer uitmaken van het personeel van de onderneming van de kiezerslijsten schrappen.

Dit is de enige reden voor schrapping. Als er andere fouten worden gevonden op de kiezerslijsten, is dat geen reden meer om ze te wijzigen.

9. STOPZETTING VAN DE VERKIEZINGSPROCEDURE

Het kan zijn dat voor één of meerdere kiescolleges geen kandidaten werden ingediend. Het is ook mogelijk dat verkiezingen niet nodig zijn omdat er maar een beperkt aantal kandidaten werd voorgedragen.

Als jij in dat laatste geval zou verkeren, dat ben je “ambtshalve verkozen”.

De reglementering voorziet dat in dat geval de kiesprocedure wordt stopgezet.

Er zijn drie mogelijkheden:

- 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. Alle kandidaten zijn verkozen,
- er werd geen enkele kandidatenlijst ingediend voor één of meerdere categorieën, maar er werden één of meerdere lijsten ingediend voor ten minste één andere personeelscategorie.

Afhankelijk van de situatie zal moeten bekeken worden of er een stembureau wordt opgericht of niet, en wie het proces-verbaal van de stopzetting/verkiezing zal opstellen. Dat is echter vrij ingewikkeld, en we verwijzen daarom voor meer informatie hierover naar onze “Gids sociale verkiezingen 2016”.

10. DE STEMMING (4)

We hebben het al gezegd: het zou kunnen zijn dat je aangeduid wordt als getuige. Daarom is het goed dat je weet wat er zoal te gebeuren staat op de dag dat je misschien verkozen wordt tot afgevaardigde voor het ABVV.

10.1 STEMMEN GEBEURT IN LOKALEN VAN DE ONDERNEMING

De stemming gaat door in lokalen die door de werkgever ter beschikking worden gesteld. Het stembureau of de stembureaus moeten zo worden ingericht dat het geheim van de stemming gegarandeerd is. Daar moet je als getuige goed op toezien.

Als er op verscheidene dagen gestemd wordt, dan moeten bij het einde van de stemming de stembussen telkens verzegeld worden. De getuigen mogen eventueel een merkteken op deze verzegeling aanbrengen.

10.2 WERKING VAN HET STEMBUREAU

De voorzitter heeft een aantal taken te vervullen, maar mag deze verdelen onder de verschillende leden van het stembureau. Als getuige heb je niet zelf een taak, maar je moet wel toezien op het goede verloop van de kiesverrichtingen en de werking van het stembureau.

10.3 AANTAL STEMBILJETTEN

Het principe is dat de kiezer één stembiljet krijgt. Hij mag immers alleen stemmen voor het kiescollege waartoe hij zelf behoort: arbeiders stemmen op arbeiders, bedienden op bedienden enzovoort.

Er is slechts één uitzondering: als er een gemeenschappelijk kiescollege voor de arbeiders en de bedienden worden opgericht, dan krijgt de kiezer twee stembiljetten: 1 met de kandidaat-bedienden en 1 met de kandidaat-arbeiders. Elke kiezer mag dan ook effectief 2 keer stemmen.

Waar je als getuige in dit laatste geval moet op letten is dat de biljetten na het stemmen toch in 2 aparte stembussen worden gestopt.

10.4 HOE GELDIG STEMMEN?

Er zijn twee manieren om geldig te stemmen:

- bovenaan de lijst, de kiezer geeft dan aan dat hij akkoord gaat met de volgorde van de kandidaten,
- stemmen op één of meerdere kandidaten van dezelfde lijst.

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

Een voorbeeld: er zijn 3 mandaten te begeven, op de lijst staan 5 kandidaten.

Je mag maximaal drie bolletjes inkleuren. Kleur je er vier of vijf, dan wordt dit als een *lijststem* beschouwd. Een lijststem en naamstemmen combineren levert *geen* ongeldige stem op: dat wordt beschouwd als een *lijststem*.

Bontstemmen (“panacheren”), anders gezegd stemmen op verschillende lijsten, is *wél* ongeldig stemmen.

10.5 STEMBILJETTEN DIE PER BRIEF TOEKOMEN

Dat er per brief wordt gestemd wil niet zeggen dat de stembiljetten via de post moeten worden verstuurd. Ze mogen op om het even welke manier aan de voorzitter van het stembureau worden bezorgd, maar dan wel vóór het einde van de stemming. Anders zijn ze ongeldig. Ook in een aantal andere gevallen kunnen de stemmen die per brief worden uitgebracht ongeldig zijn. Dat wordt verder uitgelegd in de “gids sociale verkiezingen” en de getuigenbrochure.

10.6 ELEKTRONISCH STEMMEN?

Bij de sociale verkiezingen is het toegestaan om elektronisch te stemmen. De beslissing daartoe moet met unanimitéit worden genomen door de OR of het CPBW. Er moet ook aan een hele reeks voorwaarden worden voldaan, onder andere op het vlak van de garantie van het geheim van de stemming.

In het verleden werd weinig elektronisch gestemd tijdens de sociale verkiezingen.

Het zou kunnen dat er in 2016 meer bedrijven zullen zijn die hiertoe overgaan. We raden je daarom aan dit goed op te volgen. De eventuele beslissing om elektronisch te stemmen moet worden bekendgemaakt via het “bericht X”. Je weet het dus ruim op voorhand.

11. WIE IS VERKOZEN EN WIE NIET?

Na het afsluiten van de stemverrichtingen zal het stembureau de stemmen tellen. Indien nodig kan de stemopneming verdaagd of onderbroken worden. Het is echter aangeraden 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.

11.1 AANDUIDING VAN DE EFFECTIEVE LEDEN

Uitgebreide informatie over de manier waarop de aanwijzing van de effectieve en plaatsvervangende kandidaten gebeurt, vind je in onze “Gids sociale verkiezingen” en in de “Getuigengids”.

Samenvattend wordt er als volgt gewerkt:

- eerst wordt berekend hoeveel zetels elke lijst haalt,
- dan wordt overgegaan tot het aanduiden van de effectieve verkozenen, waarbij zich drie mogelijkheden kunnen voordoen:
 - 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 van een lijst is lager dan het aantal aan die lijst toe te wijzen effectieve mandaten. In dit geval zijn alle kandidaten verkozen en blijven de niet-bezette 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 PLAATSVERVANGENDE LEDEN

Onmiddellijk na de aanwijzing van de effectieven gaat het bureau over tot de aanwijzing van de plaatsvervangers. Het aantal plaatsvervangers is gelijk aan het aantal effectief verkozenen, als er voldoende kandidaten waren.

De aanwijzing van plaatsvervangende leden gebeurt op precies dezelfde wijze als voor de effectieven, maar te beginnen met de eerste van de niet-verkozen kandidaten in de volgorde waarop ze op de lijst staan.

11.3 RANGSCHIKKING VAN DE NIET-VERKOZEN KANDIDATEN

Wanneer er een einde komt aan het mandaat van een gewoon lid van de OR of het CPBW, zal deze vervangen worden door een plaatsvervangend lid van dezelfde lijst in de volgorde waarin ze werden verkozen (zie 11.2.). Zijn er geen plaatsvervangers (meer), dan wordt een ontslagnemend lid vervangen door een niet-verkozen kandidaat van dezelfde lijst.

Om betwistingen te vermijden over de manier waarop de niet-verkozen kandidaten worden gerangschikt is sinds de sociale verkiezingen van 2008 in de wet opgenomen dat ook de niet-verkozen kandidaten moeten worden gerangschikt.

Wil je precies weten hoe dat gebeurt, raadpleeg dan onze “Gids sociale verkiezingen 2016”, of onze “Getuigengids”.

12. EINDE VAN DE PROCEDURE

12.1 HET PROCES-VERBAAL

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

De getuigen hebben het recht om alle mogelijke opmerkingen die ze nuttig achten in dit proces-verbaal te doen opnemen. Dat is erg belangrijk, want het proces-verbaal zal nog van pas kunnen komen als leden in de OR of het CPBW moeten vervangen worden, zoals we hierboven hebben uitgelegd.

Dit proces-verbaal moet onmiddellijk worden opgestuurd naar de bevoegde inspectiedienst bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De uitslagen van de verkiezingen (aantal uitgebrachte stemmen, zetelverdeling, ...) moeten eveneens worden bezorgd aan deze Federale Overheidsdienst.

Er moeten nu verder nog twee dingen gebeuren:

- *Uiterlijk de dag na de verkiezingen* overhandigt de voorzitter van het stembureau de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend, onder verzegelde omslag aan de werkgever. 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 rechtsorgaan. Indien er geen beroep is aangetekend mogen deze documenten na 25 dagen vernietigd worden.
- *Ten laatste 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 het CPBW. Dit bericht vermeldt duidelijk alle werknemers- en werkgeversafgevaardigden en hun plaatsvervangers.

12.2 BEROEP TEGEN DE VERKIEZINGSUITSLAG (Y+15)

De werkgever, de werknemers en de representatieve organisaties die kandidaten hebben ingediend, 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.

Dit moet gebeuren binnen 13 dagen volgend op de aanplakking van de verkiezingsuitslag.

12.3 DE EERSTE VERGADERING VAN DE OR EN/OF HET CPBW (Y+45)

De eerste vergadering van de nieuw verkozen OR en/of CPBW gaat door ten laatste 45 dagen na de verkiezingsdatum als er geen beroep is ingesteld.

Werd wel 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.

2DE DEEL: DE BESCHERMING VAN KANDIDATEN EN AFGEVAARDIGDEN⁶

Als kandidaat bij de sociale verkiezingen, en natuurlijk ook als afgevaardigde, loop je onvermijdelijk in de kijker, en zal je door je werkgever ook het eerst gevisieerd worden. Zeker als je je syndicaal werk ter harte neemt. De werkgever kan dan soms wel eens in de verleiding komen om je in moeilijkheden te brengen, of je zelfs te ontslaan.

Dankzij de wettelijke bescherming voor kandidaten en verkozenen kan dit niet zomaar.

Zowel effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden als niet-verkozen kandidaten zijn beschermd.

Deze bescherming loopt in de regel over 4 jaar. Wie twee keer (of meer) na elkaar kandidaat was, en twee keer (of meer) niet verkozen werd, is slechts twee jaar beschermd. De niet-verkozene die het mandaat van een effectieve afgevaardigde overneemt, geniet echter 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 je toch ontslaan:

- om technische of economische redenen (bijvoorbeeld sluiting), maar dan moet die voorafgaand erkend zijn door het bevoegd paritair comité,
- om een dwingende reden (bijvoorbeeld diefstal) die is aanvaard door de arbeidsrechtbank.

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

Ontslaat de werkgever zonder de procedure te volgen, dan kan je re-integratie in de onderneming vragen.

Als je geen re-integratie vraagt, bedraagt de beschermingsvergoeding:

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.

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

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

6. Dit komt veel uitgebreider aan bod in ons "gids sociale verkiezingen 2016". Je doet er goed aan het hoofdstuk over de bescherming aandachtig door te nemen.

3DE DEEL: 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 ...

Waar soms wel problemen rond ontstaan is over de concrete invulling van je recht op de 'nodige tijd' op je mandaat uit te voeren en om je recht te bekomen vakbondsvorming te volgen. Ook de faciliteiten van de plaatsvervangers zijn regelmatig bron van onenigheid.

Om over de 'nodige tijd' beschikken, buiten de vergaderingen, is er in sommige bedrijven regelmatig discussie.

De regel is dat het mandaat in de beste omstandigheden moet kunnen uitgeoefend worden: er moet tijd zijn om agendapunten voor te bereiden, contacten te leggen met de bedrijfsleiding, met kaderleden, met de preventieadviseur(s), met het personeel enzovoort.

Je moet verder onder andere ook kunnen nagaan welke gevolgen gegeven werden aan gemaakte afspraken, en nog veel meer.

Ook de mogelijkheid van plaatsvervangers om hun mandaat uit te voeren is vaak een twistpunt. Wettelijk bekeken is er geen verschil: zowel effectieven als plaatsvervangers zijn verkozen en vertegenwoordigen het personeel. Zij hebben dus recht op dezelfde faciliteiten.

In veel bedrijven staan hierover bepalingen in het huishoudelijk reglement, meestal enkel voor de effectieven, soms ook voor de plaatsvervangers.

In verschillende sectoren werden hierover collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) afgesloten.

Ons standpunt is dat je als lid en als plaatsvervanger in de OR of het CPBW je rechten niet mag laten beknotten.

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 bekomen.

Leden van de OR en het CPBW hebben recht op vakbondsvorming, ook tijdens de werkuren. De praktische regeling daarvoor 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.

Daarnaast heb je ook het wettelijk recht op betaald educatief verlof (BEV), weliswaar met een begrensde loon, of op de regeling 'sociale promotie'.

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.

Tot slot zetten we nog eens op een rijtje wat de belangrijkste faciliteiten zijn als je afgevaardigde bent:

- 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),
- recht om deel te nemen aan voorbereidende vergaderingen,
- technische bijstand vragen (bijvoorbeeld je vakbondssecretaris of iemand van de studiedienst van je centrale),
- vrij gebruik maken van aanplakborden,
- nodige tijd en middelen om je taak te vervullen,
- recht op vorming (zonder of met beperkt loonverlies).

**INTERESSE OM KANDIDA(A)T(E) TE WORDEN?
WIL JE MEER WETEN?**

Voor meer informatie kan je contact opnemen met een delegee van je bedrijf. Je kan ons ook contacteren:

- op het gratis telefoonnummer **0800 21 244** waar je in alle vertrouwelijkheid terecht kunt;
- via onze website www.abvv2016.be.

KALENDER SOCIALE VERKIEZINGEN 2016

Datum verkiezingen	9/05	10/05	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	
X-60	Mededeling door de werkgever	11/12	12/12	13/12	14/12	15/12	16/12	17/12	18/12	19/12	20/12	21/12	22/12	23/12	24/12
X-35	Raadpleging - beslissing	5/01	6/01	7/01	8/01	9/01	10/01	11/01	12/01	13/01	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01
X-30	Start beschermingsperiode	10/01	11/01	12/01	13/01	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01	23/01
X-28	Beroep bij rechtbank beslissingen X-35	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-5	Beslissing van de rechtbank	4/02	5/02	6/02	7/02	8/02	9/02	10/02	11/02	12/02	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02

X=Y-90	Eerste aanplakking	9/02	10/02	11/02	12/02	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02	22/02
X+7	Indienen klachten	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02	27/02	28/02	29/02
X+14	Beslissing over klachten	23/02	24/02	25/02	26/02	27/02	28/02	29/02	1/03	2/03	3/03	4/03	5/03	6/03	7/03
X+21	Beroep rechtbank	1/03	2/03	3/03	4/03	5/03	6/03	7/03	8/03	9/03	10/03	11/03	12/03	13/03	14/03
X+28	Beslissing rechtbank	8/03	9/03	10/03	11/03	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03	19/03	20/03	21/03

X+35	Indienen kandidatenlijsten	15/03	16/03	17/03	18/03	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03
X+40	Aanplakking kandidatenlijsten	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	1/04	2/04
X+47	Indienen klachten over kandidatenlijsten	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	1/04	2/04	3/04	4/04	5/04	6/04	7/04	8/04	9/04
X+48	Overmaken klachten door werkgever	28/03	29/03	30/03	31/03	1/04	2/04	3/04	4/04	5/04	6/04	7/04	8/04	9/04	10/04
X+54	Wijziging kandidatenlijsten	3/04	4/04	5/04	6/04	7/04	8/04	9/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04
X+54	Aanduiding leden stembureau	3/04	4/04	5/04	6/04	7/04	8/04	9/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04
X+56	Aanplakking gewijzigde lijsten	5/04	6/04	7/04	8/04	9/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04
X+56	Akkoord stemmen per brief	5/04	6/04	7/04	8/04	9/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04
X+60	Aanplakking stembureau	9/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04
X+61	Beroep bij rechtbank lijsten	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04
X+70	Aanduiding getuigen	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	1/05	2/05

Datum verkiezingen	9/05	10/05	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	
X+75	Beslissing rechtbank lijsten	24/04	25/04	26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	1/05	2/05	3/05	4/05	5/05	6/05	7/05
X+76	Vervanging kandidaten	25/04	26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	1/05	2/05	3/05	4/05	5/05	6/05	7/05	8/05
X+77	Kandidatenlijsten definitief	26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	1/05	2/05	3/05	4/05	5/05	6/05	7/05	8/05	9/05
X+77	Schrappingen kiezerslijsten	26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	1/05	2/05	3/05	4/05	5/05	6/05	7/05	8/05	9/05
X+80	Overhandiging oproepingsbrief	29/04	30/04	1/05	2/05	3/05	4/05	5/05	6/05	7/05	8/05	9/05	10/05	11/05	12/05
Y	Stemming	9/05	10/05	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05

Y+1	Overhandigen documenten	10/05	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
Y+2	Aanplakking uitslag	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+15	Beroep arbeidsrechtbank	24/05	25/05	26/05	27/05	28/05	29/05	30/05	31/05	1/06	2/06	3/06	4/06	5/06	6/06
Y+45	Eerste vergadering OR of Comité PB	23/06	24/06	25/06	26/06	27/06	28/06	29/06	30/06	1/07	2/07	3/07	4/07	5/07	6/07

Y+69	Uitspraak arbeidsrechtbank	17/07	18/07	19/07	20/07	21/07	22/07	23/07	24/07	25/07	26/07	27/07	28/07	29/07	30/07
Y+84	Beroep arbeidshof	1/08	2/08	3/08	4/08	5/08	6/08	7/08	8/08	9/08	10/08	11/08	12/08	13/08	14/08
Y+144	Beslissing arbeidshof	30/09	1/10	2/10	3/10	4/10	5/10	6/10	7/10	8/10	9/10	10/10	11/10	12/10	13/10

■ weekend ■ feestdag

Wanneer data samenvallen met een zondag of gewone inactiviteitsdag, moet de verrichting op de vooravond hiervan uitgevoerd worden.

Aandacht: de onderdelen verbonden aan de procedure termijn Y+15 tot Y+144 zijn in functie van de aanplakingsdatum van de resultaten. Indien men aanplakt op dag Y (Y+1) worden de termijnen, voor Y+15 tot Y+144, met 2 (1) dagen verkort.

