

MEDEDELING

Referentienummer:

Datum: 2015-11-19

Gewijzigd: /

Contact: Dienst Bestuur & organisatie

maarten.balthau@katholiekonderwijs.vlaanderen - tel.: 02/507 06 44

De sociale verkiezingen 2016

Vooraf

De hersamenstelling van de LOC's (lokale onderhandelingscomités) is nog maar pas achter de rug, of de voorbereiding van de zogenaamde "sociale verkiezingen" staan voor de deur. Tijdens deze verkiezingen worden een ondernemingsraad (OR) en een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) gekozen.

Oorzaak van deze gepercipieerde overlapping is het naast elkaar bestaan van enerzijds de Vlaamse regelgeving¹ met betrekking tot de oprichting van een LOC, en anderzijds de federale regelgeving² betreffende de oprichting van een OR en een CPBW.

In onze Mededeling³ betreffende de hersamenstelling van de LOC's wezen we er op dat er geen LOC moest opgericht worden in een onderwijsinstelling, een CVO of een internaat, vallend onder het werkingsgebied van een bestaande ondernemingsraad.

Het omgekeerde is geenszins het geval. Ook wanneer er reeds een LOC bestaat, dient steeds de procedure van de sociale verkiezingen, zowel voor de OR als voor het CPBW, opgestart te worden.

De in de wetgeving voorziene procedure, apart voor een OR en apart voor een CPBW, moet evenwel niet opgestart worden in het geval de drempel (zie punt [2.1](#)) niet gehaald wordt.

¹ Decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs. (<http://www.ond.vlaanderen.be/edulex/database/document/document.asp?docid=12669>)

² Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=43223>)

Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (<http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=13254>)

³ Mededeling van 6 oktober 2016 "Hersamenstelling van het lokaal onderhandelingscomité en het onderhandelingscomité van de scholengemeenschap". (M-VVKSO-2015-028)

Inhoudstafel

Vooraf.....	1
Inhoudstafel	2
1 Periode vóór de sociale verkiezingen.....	3
2 Sociale verkiezingen in een onderwijscontext.....	4
2.1 Het begrip “onderneming”	4
2.2 Afbakening van de TBE	4
2.3 Drempels	6
2.4 Berekening van het aantal werknemers	6
2.4.1 Het begrip “werknemer”	6
2.4.2 Berekening.....	6
2.5 Voorbeelden	8
2.5.1 TBE’s op basis van instellingsnummers	8
2.5.2 TBE’s op basis van campussen	9
2.6 Leidinggevend personeel	10
3 Mandaten in de OR en het CPBW	10
3.1 Aantal mandaten	10
3.2 Verdeling van de mandaten	11
3.2.1 Vertegenwoordiging van de categorie “jeugdige werknemers”	12
3.2.2 Mandaten voor de categorieën arbeiders en bedienden.	12
3.2.2.1 In geval er geen aparte mandaten “jeugdige werknemers” zijn	12
3.2.2.2 In geval er aparte mandaten ‘jeugdige werknemers’ zijn	13
4 Kieserslijsten en kiescolleges.....	14
4.1 Voorwaarden voor kiesrecht.....	14
4.2 Kieserslijsten.....	14
4.3 Kiescolleges	15
5 Verkiesbaarheidsvoorwaarden	15
6 Samenvatting van de verkiezingskalender.....	16
7 Voor meer informatie	25
8 Verkiezingskalender	26

1 Periode vóór de sociale verkiezingen

De sociale verkiezingen met het oog op de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden (OR) en in de comités voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) **zullen plaatsvinden tussen 9 en 22 mei 2016.**

Het is de uittredende OR of CPBW of, bij ontstentenis ervan, de werkgever die bepaalt op welke datum de sociale verkiezingen plaatsvinden, met dien verstande dat ze moeten doorgaan tijdens de openstellingsuren. Met andere woorden, er kunnen in principe geen sociale verkiezingen georganiseerd worden op 14 en 15 mei 2016 (zaterdag en zondag), op 16 mei 2016 (feestdag) en op 21 en 22 mei 2016 (zaterdag en zondag).

Gelet op de verkiezingsprocedure betekent dit dat de **eerste fase**, afhankelijk van de effectieve datum van de verkiezingen, in de feiten zal opgestart worden **tussen 11 en 22 december 2015.**

De diverse stappen in de procedure zijn opgenomen in de punten [6](#) en [8](#) van deze Mededeling.

Wanneer de data van de verkiezingskalender op een zondag of een gewone inactiviteitsdag (bijvoorbeeld een zaterdag, een feestdag, een brugdag) vallen, moeten de eraan verbonden verrichtingen ten laatste uitgevoerd worden op de vooravond ervan.

Let wel, schoolvakanties worden door de FOD WASO niet als inactiviteitsdagen beschouwd. Procedurestappen tijdens schoolvakanties moeten dus niet steeds op de vooravond van de vakantie gebeurd zijn. Bijvoorbeeld de elektronische aanplakking van de datum van de verkiezingen (dag X) of van de gewijzigde kandidatenlijsten (dag X + 56) kan dus gerust doorgaan tijdens de vakantie. We verwijzen u graag ook naar de volledige verkiezingskalender in hoofdstuk [8](#).

Gelet op het hiervoor aangehaalde, en rekening houdende met de verkiezingskalender, wordt de verkiezingsdatum best gepland tussen 9 en 12 mei 2016.

Tijdens de pre-electorale procedure (van 11 december 2015 tot 22 februari 2016) moeten bepaalde inlichtingen verstrekt worden aan de representatieve werknemersorganisaties, aan de OR of aan het CPBW, of, bij ontstentenis ervan, aan de lokale vakbondsafvaardiging en aan de werknemers zelf.

Hiervoor is de werkgever verplicht om gebruik maken van enkele gestandaardiseerde formulieren. Er zijn aparte formulieren voor ondernemingsraden en CPBW's. Deze kunnen gedownload worden op de relevante webpagina van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (hierna FOD WASO genoemd)⁴. Ze bevatten voor de OR en voor het CPBW de informatie die meegedeeld moet worden tijdens de verschillende fases in de pre-electorale procedure (X-60, X-35 en X).

In een eerste deel van het formulier dienen de identificatiegegevens van de onderneming ingevuld te worden, onder andere ook het dossiernummer van de onderneming dat door de FOD WASO werd toegekend. Er wordt een code 1 toegevoegd voor de ondernemingsraad, en een code 2 voor het CPBW. Het dossiernummer werd u normaliter hetzij via brief hetzij via de RSZ-e-Box opgestuurd in de loop van de maand november 2015. Het basisnummer van elk dossier bestaat uit 5 cijfers. In-

⁴ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42283>.

dien u tegen 16 november 2015 nog geen nummer werd toegekend, gelieve de FOD WASO te contacteren op het volgende e-mailadres: sociale.verkiezingen@werk.belgie.be.

Wat betreft de externe bestemmingen worden de formulieren

- **Bij voorkeur geüpload** via de webapplicatie⁵ (<http://apps2016.belgie.be>) sociale verkiezingen van de FOD WASO, zodat alle representatieve organisaties worden bereikt;
- Ofwel per post opgestuurd naar de zetel van de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties:

OR en CPBW		
A.C.L.V.B. Koning Albertlaan 95 9000 GENT	A.B.V.V. Hoogstraat 42 1000 BRUSSEL	A.C.V. Dienst Onderneming Postbus 10 1031 BRUSSEL

2 Sociale verkiezingen in een onderwijscontext

2.1 Het begrip “onderneming”

Wat de onderwijscontext betreft, worden basisscholen, secundaire scholen, hogescholen, centra voor volwassenenonderwijs en internaten in principe als aparte “ondernemingen” - verder technische bedrijfseenheden (TBE) genoemd - beschouwd. Dit neemt niet weg dat de afbakening van TBE in principe ook op een ander niveau kan gebeuren (zie hierna punt [2.2](#)).

2.2 Afbakening van de TBE

Van zodra op het niveau van de juridische entiteit (= vzw-schoonbestuur/hogeschoolbestuur/centrumbestuur/internaatsbestuur; hierna JE genoemd) gewoonlijk de drempels gehaald worden (zie hierna punt [2.3](#)), moet minstens op niveau van de JE de verkiezingsprocedure opgestart worden voor respectievelijk de OR en het CPBW.

Het is aan de werkgever (= schoolbestuur, hogeschoolbestuur, centrumbestuur of internaatsbestuur) om een voorstel te doen omtrent de afbakening van eventuele TBE's, en hierover te overleggen met de uittredende OR en/of het uittredende CPBW⁶. De uiteindelijke beslissing mag echter niet tot gevolg hebben dat bepaalde personeelsleden door de afbakening van de TBE niet kunnen deelnemen aan de sociale verkiezingen. De afbakening van de TBE hoeft niet dezelfde te zijn voor de oprichting van de ondernemingsraden als voor de oprichting van de CPBW's. Men zal wat dat betreft de lokale situatie moeten bekijken.

De TBE worden bepaald op basis van economische en sociale criteria. In geval van twijfel primeren de sociale criteria. Voorbeelden van economische criteria zijn: afzonderlijke vestigingen hebben, gelijkaardige dan wel verschillende activiteiten, gemeenschappelijke dan wel verschillende boekhouding, gezamenlijke dan wel onafhankelijke directie, ... Voorbeelden van sociale criteria

⁵ De inloggegevens voor de applicatie worden samen met het dossiernummer meegedeeld.

⁶ Indien er geen uittredende OR of uittredend CPBW is, gebeurt het overleg met de plaatselijke vakbondsafvaardiging.

zijn: afstand tussen campussen, zelfstandig dan wel gecentraliseerd sociaal overleg, gelijke dan wel verschillende arbeidsvoorwaarden/arbeidsreglementen, aparte of gezamenlijke personeelsfeesten, apart dan wel gezamenlijk personeelsbeleid en/of -administratie, ...

Gebaseerd op het voorgaande zou dus kunnen beslist worden om de TBE niet per instellingsnummer af te bakenen, maar bijvoorbeeld per campus of op een andere wijze.

Er zijn meerdere mogelijkheden (zie ook voorbeeld [2.5.1](#)), onder meer:

- Een JE heeft slechts 1 TBE.
In dit geval moeten er verkiezingen georganiseerd worden indien de drempel gehaald wordt. In dit geval vallen de JE en de TBE samen.
- Een JE heeft meerdere TBE die elk apart de drempel niet halen, maar samen wel.
Er moeten verkiezingen georganiseerd worden op het niveau van de JE. Het is immers niet toegestaan dat een TBE uit de boot zou vallen.
- Een JE heeft meerdere TBE, waarvan er 1 of 2 of ... een drempel halen, en andere niet.
 - Er worden afzonderlijke verkiezingen georganiseerd voor de TBE die wel de drempel halen. De andere TBE worden ofwel samengevoegd tot ze de drempel halen, ofwel sluiten zij aan bij een TBE die de drempel reeds haalt.
 - Sommige TBE die de drempel halen worden samengevoegd en vormen zo 1 TBE (in plaats van 2 of 3 of ...). Andere TBE die de drempel halen, blijven autonoom. De TBE die apart de norm niet halen, kunnen hetzij samengevoegd worden tot ze de drempel halen, hetzij aansluiten bij één van de andere TBE die de drempel wel halen.
 - Alle TBE worden samengevoegd tot 1 TBE. Dit heeft tot gevolg dat er verkiezingen worden georganiseerd op het niveau van de JE.

Het kan gebeuren dat de procedure van de sociale verkiezingen wordt doorkruist door een **overgang van de onderneming**, bijvoorbeeld wanneer twee besturen fuseren of wanneer een individuele instelling wordt overgedragen van het ene bestuur naar het andere. In zo'n geval moet voor wat betreft de afbakening van de TBE in de eerste plaats gekeken worden op welk moment de wijziging plaatsvond.

Indien de overgang van onderneming plaatsvindt vóór de definitieve bepaling van de TBE (in principe X-35), dient men rekening te houden met deze overgang. Wanneer bijvoorbeeld twee besturen fuseren op 1 januari 2015, moet men bij de bepaling van de TBE reeds rekening houden met de nieuwe/toekomstige situatie.

Indien de overgang van de onderneming plaatsvindt nadat de bepaling van de TBE definitief geworden is, maar vóór de dag van de verkiezingen, wordt gedurende de verkiezingsprocedure geen rekening gehouden met de wijziging. Op het moment van de verkiezingen (dag Y) kiest iedereen in de TBE zoals die oorspronkelijk zijn vastgelegd. De verdere werking (of eventuele samenvoeging) van de verkozen organen wordt voor wat betreft de OR geregeld door art. 21, §10 e.v. van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, en voor wat betreft het CPBW door art. 69 e.v. van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.



2.3 Drempels

De **procedure** voor sociale verkiezingen van een **OR moet worden opgestart** in een TBE als op het niveau van deze TBE gewoonlijk gemiddeld minstens **honderd werknemers** tewerkgesteld zijn. Het is hierbij van geen tel of er reeds een LOC of HOC/DOC geïnstalleerd is.

De **procedure** voor sociale verkiezingen van een **CPBW moet worden opgestart** in elke TBE waar gewoonlijk gemiddeld minstens **vijftig werknemers** tewerkgesteld zijn. Ook hier staat de oprichting een CPBW volkomen los van het al dan niet bestaan van een LOC of HOC/DOC.

Zoals reeds gemeld, mag men de TBE niet op een zodanige manier afbakenen of opsplitsen die tot doel of gevolg heeft dat de drempelwaarden niet worden gehaald en de verplichting tot sociale verkiezingen wegvalt.

2.4 Berekening van het aantal werknemers

2.4.1 *Het begrip “werknemer”*

Alle personen die tussen **1 januari 2015 en 31 december 2015** verbonden (geweest) zijn door een arbeidsovereenkomst worden beschouwd als een werknemer.

Dit betekent dat de telling moet gebeuren op basis van het personeelsbestand van de schooljaren 2014-2015 (januari t.e.m. augustus) en 2015-2016 (september t.e.m. december) en dat er rekening moet gehouden worden met specifieke categorieën.

Naast de gesubsidieerde personeelsleden (inclusief het bestuurspersoneel) op wie het Decreet Rechtspositie⁷ of het Hogeschooldecreet⁸ van toepassing is, moeten ook de werklieden (MVD-personeel) en de bedienden, bezoldigd op basis van werkingsmiddelen of eigen middelen, mee in rekening gebracht worden.

2.4.2 *Berekening*

Men moet het gemiddeld aantal werknemers in de TBE in rekening brengen. Dat wil zeggen dat men eerst voor iedere werknemer het totaal aantal kalenderdagen bepaalt dat hij of zij in 2015 als werknemer van het schoolbestuur/hogeschoolbestuur/centrumbestuur/internaatsbestuur in de TBE gepresteerd heeft. Werknemers wiens arbeidsvolume binnen de TBE minder dan $\frac{3}{4}$ bedraagt, worden slechts voor de helft van de dagen meegedeeld. Ook de dagen waarop de arbeidsovereenkomst geschorst werd (bijvoorbeeld door ziekte, arbeidsongeval, TBS PA, TBS OB, ...) moeten meegenomen worden in de berekening.

Let wel, bij het voorgaande kijkt men in eerste instantie naar de het bestaan van een arbeidsovereenkomst. De in- of uitdienstmelding naar het AgODi toe speelt in deze geen rol.

De som van het totaal aantal ingeschreven kalenderdagen van alle werknemers wordt dan gedeeld door 365. Het cijfer dat men zo bekomt, is het gemiddeld aantal werknemers.

⁷ Decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding

⁸ Decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap

Een **basisprincipe** is dat, voor het berekenen van de oprichtingsdrempel in principe geen rekening gehouden wordt met de school van affectatie. De personeelsleden worden binnen hun schoolbestuur geteld in de **TBE waar ze effectief tewerkgesteld zijn**. Indien een personeelslid in meerdere TBE's van dezelfde JE effectief tewerkgesteld is, wordt hij in al deze TBE's meegeteld voor het bepalen van de respectievelijke drempels (zie ook voorbeeld [2.5.2](#)).

Een **uitzondering** op dit basisprincipe is de situatie van personeelsleden die weliswaar een arbeidsovereenkomst hebben, maar in de feiten gedurende de referentieperiode (1 januari tot 31 december 2015) in geen enkele van de betrokken TBE's effectief tewerkgesteld zijn (bijvoorbeeld wegens ziekte, voltijdse dienstonderbreking, detachering, ...). Deze personeelsleden worden toch meegerekend in de TBE waarbinnen de hoofdvestigingsplaats van hun school van affectatie zich situeert, ondanks het feit dat ze er geen effectieve prestaties verrichten.

Daarnaast speelt bij het bepalen van dat aantal dagen het **volume van de effectief uitgeoefende opdracht**⁹, alsook het statuut van het personeelslid een rol.

Op basis van de voorgaande regels, gaan we in op enkele concrete gevallen:

- a) Wie als **vastbenoemd personeelslid minstens $\frac{3}{4}$ van een voltijdse opdracht** vervult mag **365 dagen** inbrengen; wie als **vastbenoemd personeelslid minder dan $\frac{3}{4}$ van een voltijdse opdracht**¹⁰ vervult, brengt maar **182,5 dagen** in.
- b) **Gedeeltelijk vastbenoemde personeelsleden met minder dan $\frac{3}{4}$ van een voltijdse betrekking** kunnen een uitbreiding van opdracht beginnen uitoefenen per 1 september 2015. Deze uitbreiding kan er eventueel voor zorgen dat ze de $\frac{3}{4}$ drempel overschrijden. Vanaf die datum brengen ze in dat geval dan ook volle kalenderdagen in.
- c) Bij een **TABD** moet gekeken worden naar het einde van de afloop van de arbeidsovereenkomst. Afhankelijk van de persoonlijke arbeidsrechtelijke situatie van een individueel personeelslid, kan dit bijvoorbeeld zijn op 30 juni (omwille van terugkeer van de eventuele titularis) of op 31 augustus (omwille van het einde van het schooljaar).

Er moet dan ook nagegaan worden of ze per 1 september 2015 aangesteld zijn en zo ja, voor welk volume. Als dat volume hoger of lager dan het volume waarvoor men in 2014 - 2015 aangesteld was, kan eventueel nu de $\frac{3}{4}$ drempel gehaald of niet meer gehaald worden.

Het kan ook zijn dat ze pas sinds 1 september 2015 aangesteld zijn. Ook in dit geval zal het volume van de opdracht (minder of minstens $\frac{3}{4}$ van een voltijdse opdracht) bepalen of er volle kalenderdagen dan wel halve kalenderdagen in rekening mogen gebracht worden.

- d) **TADD** worden in principe beschouwd als zijnde aangesteld over de jaren heen en brengen dus in principe 365 dagen of 182,5 dagen in.

Van dit principe zal moeten afgeweken worden als:

⁹ Indien een werknemer meerdere betrekkingen uitoefent, wordt onder opdracht van de werknemer zijn totale opdracht bedoeld, uitgedrukt in 10.000sten. Het gaat hierbij om het effectief presteren, niet om de administratieve aanstelling.

¹⁰ $\frac{3}{4}$ van een voltijdse opdracht is dus 7.500/10.000sten.



- De TADD-er ten gevolge van reffectatie of verlies van opdracht, toch geheel of gedeeltelijk zijn betrekking verliest. Gaat de volledige betrekking verloren, dan mag alleen de periode januari 2015 tot en met augustus 2015 in rekening gebracht worden (= 243 of 121,5 dagen). Komt men ten gevolge van het verlies van uren (om welke reden dan ook) onder de $\frac{3}{4}$ drempel, dan moet het aantal dagen vanaf 1 september 2015 gedeeld worden door 2 (= 61 dagen).
 - De TADD-er door een uitbreiding van de opdracht boven de $\frac{3}{4}$ drempel komt, dan is de periode tussen 1 september 2015 en 31 december 2015, 122 dagen waard i.p.v. 61.
- e) Personeelsleden die onder het decreet rechtspositie vallen en die een of andere vorm van **deeltijds verlof** genieten, worden beschouwd als zijnde aangesteld. Het volume van hun effectief uitgevoerde prestaties binnen de TBE bepaalt of zij - al naar gelang van het al dan niet overschrijden van de $\frac{3}{4}$ drempel - 365 dan wel 182,5 kalenderdagen inbrengen.
- f) Personeelsleden die in de feiten **geen prestaties** uitoefenen in enige TBE (bijvoorbeeld: voltijds verlofstelsel, TBS OB, ...) worden meegeteld in de TBE waar hun school van affectatie haar hoofdvestigingsplaats heeft. Het is hierbij van geen tel of betrokkene elders buiten het bestuur nog enige arbeidsprestaties levert (bijvoorbeeld: via reffectatie, detachering, voltijdse TAO, ...).
- g) **Interimarissen** brengen het aantal dagen in dat ze aangesteld zijn of waren, eventueel te delen door 2 als het om een opdracht gaat die de $\frac{3}{4}$ drempel niet haalt of haalde. In het hogeschoolonderwijs spreekt men van vervangers; ook vervangers brengen het aantal dagen in dat ze aangesteld zijn of waren, eventueel te delen door 2 als het om een opdracht gaat die de $\frac{3}{4}$ drempel niet haalt of haalde.
- Niet-vacante betrekkingen worden dus dubbel geteld: eenmaal voor de titularis, en eenmaal voor de interimaris.
- h) **Deeltijdse TBS voorafgaand aan het rustpensioen** telt volledig mee als het personeelslid $\frac{3}{4}$ van de opdracht (bij opname bonus $\frac{1}{4}$) blijft uitoefenen. Presteert het betrokken personeelslid minder dan $\frac{3}{4}$ van de opdracht (bij opname bonus $\frac{1}{2}$), moet het aantal dagen dat zij inbrengen gedeeld worden door 2.
- i) De dagen gepresteerd door het **onderhoudspersoneel** en **bedienden bezoldigd op basis van werkingsmiddelen of eigen middelen** tellen ook mee. Ook voor hen geldt de $\frac{3}{4}$ drempel; **interimarissen die een lid van het onderhoudspersoneel vervangen via een vervangingsovereenkomst** overeenkomstig de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, mogen in principe **niet meegeteld** worden. Personeelsleden die in de loop van 2015 ontslagen werden, brengen de dagen van de duur van hun aanstelling in (eventueel gedeeld door twee).
- j) Voor **uitzendkrachten** gelden aparte berekeningsregels. Indien een schoolbestuur gebruikt maakt van uitzendkrachten kan zij steeds contact opnemen met de contactpersoon vermeld bovenaan deze Mededeling.

2.5 Voorbeelden

2.5.1 TBE's op basis van instellingsnummers

De vzw Regioscholen bestuurt:

- 2 scholen (SO1 en SO2) voor gewoon secundair onderwijs
- 1 school voor BuSO
- 1 internaat
- 1 basisschool

Met personeelsformatie:

	Aantal personeelsleden	Gemiddeld aantal personeelsleden
SO1	137	125
SO2	105	97
BuSO	37	35
Internaat	8	6
basisschool	17	14
Totaal		277

Volgende mogelijkheden opdelingen in [TBE] dienen zich aan:

Mogelijkheid	[TBE]	Samenstellende delen	Gemiddeld aantal personeelsleden
I	[TBE]	SO1 + SO2 + BuSO + internaat + basisschool	277
II	[TBE1]	SO1	125
	[TBE2]	SO2 + BuSO + internaat + basisschool	152
III	[TBE1]	SO1 + BuSO	160
	[TBE2]	SO2 + internaat + basisschool	117
IV	[TBE1]	SO1 + internaat	131
	[TBE2]	SO2 + BuSO + basisschool	146
V	[TBE1]	SO1 + basisschool	139

2.5.2 TBE's op basis van campussen

De vzw Lokaal onderwijs bestuurt een 7-tal onderwijsinstellingen, verspreid over 4 verschillende campussen. Elk van de 7 instellingsnummers heeft een vestigingsplaats op elk van de campussen. Er kan, gezien de complexe onderwijs-administratieve situatie, geopteerd worden om de TBE per campus af te bakenen.

Een personeelslid is voltijds (20/20) als vastbenoemde geaffecteerd aan een school waarvan de hoofdvestigingsplaats ligt op campus A. In de feiten heeft hij van 1 januari 2015 tot 31 december 2015 nooit effectief op campus A gewerkt. Hij werkt wel voor 16/20 op campus B, 3/20 op campus C en 1/20 op campus D.

Op campus A wordt betrokkene niet meegerekend voor de drempelwaarde, aangezien hij daar geen effectieve prestaties verricht. Op campus B wordt betrokkene als 1 voltijds equivalent meegerekend voor de drempelwaarde, aangezien hij daar minstens $\frac{3}{4}$ van een voltijdse opdracht ver-



vult. Op campussen C en D wordt betrokkene als ½ voltijds equivalent meegerekend voor de drempelwaarde, aangezien hij daar minder dan ¾ van een voltijdse opdracht vervult.

2.6 Leidinggevend personeel

De werkgever kan alleen uit de groep ‘Leidinggevend personeel’ de werkgeversafgevaardigden kiezen die in de OR en het CPBW zullen zetelen. Alleen de personen die een functie uitoefenen die op de lijst van het leidinggevend personeel was opgenomen, kan later deel uitmaken van de werkgeversafvaardiging in de OR of het CPBW.

Op basis van artikel 4, 4° van de Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, zoals gewijzigd, worden als leidinggevend personeel aanzien:

- de personen belast met het dagelijks beheer van de onderneming ([TBE]), die gemachtigd zijn de werkgever te vertegenwoordigen of te verbinden;
- de personeelsleden onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks beheer vervullen.

Het leidinggevend personeel bestaat dus enkel uit de personen op het hoogste leidinggevende niveau, en het niveau er onmiddellijk onder. In de onderwijscontext is de werkgever de vzw (school)bestuur, in het bijzonder de raad van bestuur van die vzw. De raad van bestuur is met andere woorden het hoogste niveau. Redelijkerwijze mag aangenomen worden dat de personeelsleden die behoren tot de categorie van het bestuurspersoneel onmiddellijk ondergeschikt zijn aan de raad van bestuur, en dus het tweede niveau van leidinggevend personeel uitmaken. Het is evenwel aangewezen om steeds lokaal na te gaan hoe de taken en bevoegdheden van het bestuurspersoneel concreet verdeeld zijn.

Uiterlijk op dag X-60 (zie verder) deelt de werkgever zijn beslissing mee over de lijst van functies van het leidinggevend personeel. Ten indicatieve titel stelt hij ook een lijst ter beschikking van de personen die deze functies uitoefenen.

Enige nuancering kan hierbij noodzakelijk zijn in de mate dat aan personeelsleden in selectieambten geen gezagsuitoefening of verantwoordelijkheid of macht gegeven wordt om onafhankelijk en voortdurend beslissingen te nemen ten aanzien van andere personeelsleden of ten aanzien van belangrijke problemen. Deze afweging moet lokaal gebeuren in de periode tussen dag X-60 en dag X-35 in het verplichte overleg over de lijst van functies van het leidinggevend personeel tussen de werkgever en de bestaande OR, respectievelijk het CPBW of bij gebrek daaraan tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

Uiterlijk op dag X-35 (zie verder) deelt de werkgever zijn beslissing mee over de namen van het leidinggevend personeel.

Uiterlijk tot de dag X-28 kunnen de betrokken werknemers en de betrokken representatieve werknemersorganisaties tegen die beslissing van de werkgever klacht indienen bij de arbeidsrechtbank.

3 Mandaten in de OR en het CPBW

3.1 Aantal mandaten

De personeelsafvaardiging in de OR en in het CPBW is samengesteld uit:

- 4 gewone leden voor een TBE met minder dan 101 werknemers;

- 6 gewone leden voor een TBE met 101 tot 500 werknemers;
- 8 gewone leden voor een TBE met 501 tot 1.000 werknemers¹¹

op de datum van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (dag X). De TBE wordt uiteraard afgebakend volgens de hierboven in punt 2.2 aangehaalde principes. Naast het aangehaalde aantal gewone leden bestaat de afvaardiging bovendien uit een gelijk aantal plaatsvervangende leden.

Het gaat hierbij om een momentopname, zonder referentieperiode. Eventuele evoluties wat betreft personeelsbezetting of -verloop tussen TBE's gedurende de mandaatsperiode, hebben geen enkel impact op het aantal mandaten.

Principieel wordt elk personeelslid, ongeacht het volume van zijn effectieve prestaties binnen de TBE, voor één eenheid geteld. Dit geldt zowel voor titularissen als interimarissen, inclusief leidinggevenden en eventuele uitzendkrachten. Voor de berekening van het aantal mandaten komen wel enkel de leden van het leidinggevend personeel (zie hiervoor punt 2.6) in aanmerking die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst (dus geen leden van de raad van bestuur).

Ook hier gelden speciale regels voor personeelsleden die op het ogenblik van de sociale verkiezingen in meerdere TBE's effectief tewerkgesteld zijn. Voor de bepaling van het aantal mandaten in de verschillende OR en CPBW's mogen deze personeelsleden slechts in één TBE worden meegeteld. Hierbij worden volgende regels in acht genomen:

- Indien een personeelslid in een bepaalde TBE het merendeel van zijn prestaties uitvoert, dan wordt hij enkel daar meegeteld voor de bepaling van het aantal mandaten.
- Indien een personeelslid in geen enkele TBE een merendeel aan prestaties uitvoert, moet hij zelf kiezen in welk van de TBE's met het grootst gelijk aantal prestaties hij wordt meegeteld.

Personeelsleden die ondanks het bestaan van hun arbeidsovereenkomst in geen enkele TBE effectieve prestaties verrichten (bijvoorbeeld omwille van een voltijds verlofstelsel), worden meegeteld in de TBE waar de hoofdvestigingsplaats van hun school van affectatie zich situeert.

In onderling overleg tussen de werkgever en representatieve werknemersorganisaties kan beslist worden om het aantal mandaten voor de TBE te verhogen. In tegenstelling tot het aantal LOC-mandaten, kan het aantal mandaten in de OR en de CPBW evenwel niet verlaagd worden.

3.2 Verdeling van de mandaten

De verdeling van de mandaten over de verschillende personeelscategorieën (arbeiders, bedienden en jeugdige werknemers) in de OR en het CPBW is afhankelijk van de getalsterkte (i.e. het aantal personen) van elke categorie op de dag van de aanplakking van de verkiezingsdatum (dag X).

De categorie "bedienden" bestaat uit al de gesubsidieerde personeelsleden (incl. het bestuurspersoneel) alsook de bediende bezoldigd op basis van werkingsmiddelen of eigen middelen.

¹¹ We gaan ervan uit dat geen enkele TBE in het onderwijs meer dan 1.000 werknemers tewerkstelt.



3.2.1 Vertegenwoordiging van de categorie “jeugdige werknemers”

Jeugdige werknemers zijn de werknemers die hetzij als arbeider, hetzij als bediende tewerkgesteld zijn en die de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben op de dag van de verkiezingen. In bepaalde omstandigheden wordt voor de vertegenwoordiging van deze categorie van werknemers een voorafname gedaan op de in te vullen mandaten.

Om aanspraak te kunnen maken op één of meerde aparte mandaten moeten er minstens 25 jeugdige werknemers zijn in de TBE.

Aantal werknemers in de [TBE]	Aantal ‘jeugdige werknemers’	Aantal aparte mandaten
Kleiner dan 101	Kleiner dan 25	Geen
	Van 25 tot en met 50	1
	Meer dan 50	2
Vanaf 101 tot en met 500	Van 25 tot en met 100	1
	Meer dan 100	2
Meer dan 500	Vanaf 25 tot en met 150	1
	Vanaf 151 tot en met 300	2
	Meer dan 300	3

3.2.2 Mandaten voor de categorieën arbeiders en bedienden.

3.2.2.1 In geval er geen aparte mandaten “jeugdige werknemers” zijn

Het aantal mandaten voor de categorie arbeiders en de categorie bedienden wordt berekend met volgende formules:

- Aantal arbeidersmandaten = (aantal arbeiders x aantal te begeven mandaten) / totaal aantal werknemers
- Aantal bediendenmandaten = (aantal bediende x aantal te begeven mandaten) / totaal aantal werknemers.

Ongeacht het volume van zijn prestaties wordt voor de bepaling van voormelde aantallen elke werknemer, inclusief de leden van het bestuurspersoneel en uitzendkrachten, voor één eenheid geteld.

Ook hier gelden speciale regels voor personeelsleden die op het ogenblik van de sociale verkiezingen in meerdere TBE's effectief tewerkgesteld zijn. Voor de bepaling van het aantal mandaten in de verschillende OR en CPBW's mogen deze personeelsleden slechts in één TBE worden meegeteld. Hierbij worden volgende regels in acht genomen:

- Indien een personeelslid in een bepaalde TBE het merendeel van zijn prestaties uitvoert, dan wordt hij enkel daar meegeteld voor de bepaling van het aantal mandaten.
- Indien een personeelslid in geen enkele TBE een merendeel aan prestaties uitvoert, moet hij zelf kiezen in welk van de TBE's met het grootst gelijk aantal prestaties hij wordt meegeteld.

Personeelsleden die ondanks het bestaan van hun arbeidsovereenkomst in geen enkele TBE effectieve prestaties verrichten (bijvoorbeeld omwille van een voltijds verlofstelsel), worden meegeteld in de TBE waar de hoofdvestigingsplaats van hun school van affectatie zich situeert.

Indien het totaal van deze twee quotiënten, zonder rekening te houden met de decimalen, een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan de categorie die het kleinst aantal werknemers telt, zo deze nog niet vertegenwoordigd zou zijn. In de andere gevallen wordt het overblijvende mandaat toegekend aan de categorie die de hoogste decimaal heeft verkregen of aan die welke het hoogste aantal werknemers telt, indien beide quotiënten dezelfde decimaal hebben.

Voorbeeld:

Een TBE telt 7 arbeiders en 459 bedienden. 21 onder hen zijn jeugdige werknemers.

- Aantal te begeven mandaten (zie punt [3.1](#)) = 6
- Aantal aparte mandaten 'jeugdige werknemers' (zie tabel punt [3.2.1](#)) = 0
- Aantal werknemers: $7 + 459 = 466$
- Quotiënten:
 - o Aantal arbeidersmandaten = $(7 \times 6) / 466 = 0,090129$
 - o Aantal bediendenmandaten = $(459 \times 6) / 466 = 5,909871$
 - o Totaal der quotiënten (zonder decimalen) = $0 + 5 = 5$ (= kleiner dan 6)
- Effectief aantal arbeidersmandaten = 1
- Effectief aantal bediendenmandaten = 5

3.2.2.2 In geval er aparte mandaten 'jeugdige werknemers' zijn

Het aantal mandaten voor de categorie arbeiders en de categorie bedienden wordt berekend met volgende formules:

- Aantal arbeidersmandaten = $(\text{aantal arbeiders} \times M) / \text{totaal aantal werknemers van 25 jaar en ouder}$
- Aantal bediendenmandaten = $(\text{aantal bedienden} \times M) / \text{totaal aantal werknemers van 25 jaar en ouder}$.

Hierin is M gelijk aan het aantal te begeven mandaten verminderd met het aantal aparte mandaten voor jeugdige werknemers.

Ook hier gelden de onder [3.2.2.1](#) aangehaalde regels omtrent volume van prestaties, het werken in meerdere TBE's, en het ontbreken van effectieve prestaties in enige TBE.

Indien het totaal van deze twee quotiënten, zonder rekening te houden met de decimalen, een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan de categorie die het kleinst aantal werknemers telt, zo deze nog niet vertegenwoordigd zou zijn. In de andere gevallen wordt het overblijvende mandaat toegekend aan de categorie die de hoogste decimaal heeft verkregen of aan die welke het hoogste aantal werknemers telt, indien beide quotiënten dezelfde decimaal hebben.

Voorbeeld:

Een TBE telt 7 arbeiders en 459 bedienden. 37 onder hen zijn jeugdige werknemers, met name 2 arbeiders en 35 bedienden.

- Aantal te begeven mandaten (zie punt [3.1](#)) = 6
- Aantal aparte mandaten 'jeugdige werknemers' (zie tabel punt [3.2.1](#)) = 1
- Werknemers:



- Aantal arbeiders van 25 jaar en ouder: $7 - 2 = 5$
- Aantal bedienden van 25 jaar en ouder: $459 - 35 = 424$
- Totaal aantal werknemers van 25 jaar en ouder: $5 + 424 = 429$
- Quotiënten:
 - Aantal arbeidersmandaten = $[(5 \times (6 - 1))] / 429 = 0,058275$
 - Aantal bediendenmandaten = $[424 \times (6 - 1)] / 429 = 4,9417249$
 - Totaal der quotiënten (zonder decimalen) = $0 + 4 = 4$ (= kleiner dan 5)
- Effectief aantal arbeidersmandaten = 1
- Effectief aantal bediendenmandaten = 4

4 Kiezerslijsten en kiescolleges

4.1 Voorwaarden voor kiesrecht

Aan de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de OR en het CPBW wordt deelgenomen door alle werknemers van de TBE, met inbegrip van de buitenlandse werknemers en staatlozen. Om te mogen kiezen moet de werknemer:

- Verbonden zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, met uitzondering van de werknemers die deel uitmaken van het leidinggevende personeel (zie punt [2.6](#))

EN

- Op de datum van de verkiezingen (dag Y) sinds ten minste drie maanden onderbroken tewerkgesteld zijn in de TBE. De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld ziekte e.d.) worden hierbij buiten beschouwing gelaten.

4.2 Kiezerslijsten

De namen van de personen die op de verkiezingsdag stemgerechtigd zijn, worden per TBE op afzonderlijke lijsten ingeschreven naargelang zij als arbeider of als bediende moeten worden beschouwd.

De werknemers die een selectie- of bevorderingsambt uitoefenen en vanuit die hoedanigheid deel uitmaken van het leidinggevend personeel, kunnen in ieder geval niet deelnemen aan de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden.

Alleszins gelden bij de opmaak van de kiezerslijsten dezelfde regels als bij de bepaling van het aantal mandaten:

- De werknemer is principieel kiesgerechtigd en wordt opgenomen in de kiezerslijst van de TBE waar hij voltijds effectief tewerkgesteld is.
- Is de werknemer in meerdere TBE's tewerkgesteld, dan is hij kiesgerechtigd in de TBE waar hij het merendeel van zijn prestaties effectief uitvoert.
- Is er geen TBE waar het personeelslid het meeste effectief tewerkgesteld is, dan moet het personeelslid zelf kiezen in welke TBE hij kiesgerechtigd is. De gekozen TBE is dezelfde als die waarvoor werd gekozen bij de bepaling van het aantal mandaten in de TBE (zie hierboven punt [3.1](#)).

Werknemers die weliswaar een arbeidsovereenkomst hebben, maar in de feiten geen arbeidsprestaties leveren in enige TBE (bijvoorbeeld wegens langdurige ziekte, TBS OB, voltijdse loopbaanonderbreking, ...), worden ingeschreven op de kiezerslijsten van de TBE waar de hoofdvestigings-

plaats van hun school van affectatie toe behoort. Ook personeelsleden die voltijds afwezig zijn maar elders aan het werk zijn (bijvoorbeeld via detachering, TAO, reffectatie, ...) worden dus opgenomen in de kiezerslijsten.

Indien de TBE op de dag van de verkiezingen tenminste 25 jeugdige werknemers telt, worden deze jeugdige werknemers eveneens op een afzonderlijke kiezerslijst ingeschreven. Indien er geen 25 jeugdige werknemers zijn, worden ze respectievelijk toegevoegd aan de lijst van de arbeiders of bedienden.

De genummerde kiezerslijsten worden in alfabetische volgorde van de namen van de kiezers opgemaakt door de (uittredende) OR of het CPBW of, in het geval er nog geen OR of CPBW is, door de werkgever zelf. Zij bevatten de naam, voornamen en geboortedatum van iedere kiezer, de datum van zijn laatste aanwerving of indiensttreding in de TBE, alsook de plaats waar hij in de TBE werkt.

Op de datum van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (dag X), worden de voorlopig opgemaakte kiezerslijsten ingediend en ter beschikking gesteld van de werknemers op een voor hen toegankelijke plaats in de TBE. Deze affichage kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document (bijvoorbeeld via e-mail of op intranet), voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben.

Gelijktijdig wordt aan de werknemers eveneens een lijst meegedeeld van de leden van het leidinggevend personeel met de vermelding van de benaming en de inhoud van de functies, of ten minste de plaatsen waar dit kan worden geraadpleegd.

4.3 Kiescolleges

Indien de TBE ten minste 25 jeugdige werknemers telt, dient een afzonderlijk kiescollege te worden opgericht voor deze categorie. In dit geval zijn er trouwens ook aparte kiezerslijsten voor deze categorie.

Voor de categorieën arbeiders en bedienden moeten aparte kiescolleges worden opgericht wanneer binnen de TBE elk van deze categorieën minstens 25 kiesgerechtigde werknemers telt. In dit geval stemmen die personeelsleden enkel voor de kandidaten van hun categorie. Zij kunnen niet stemmen voor kandidaten uit andere categorieën.

In een TBE in de onderwijssector telt de categorie van de arbeiders normaliter minder werknemers dan de categorie van de bedienden. In dat geval, en wanneer in de TBE minder dan 25 arbeiders tewerkgesteld zijn, wordt een gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden opgericht. Arbeiders en bedienden ontvangen dan bij de stemming twee stembrieven: een om de arbeidersafgevaardigde aan te duiden, en een andere om de bediendenaafgevaardigden aan te duiden.

5 Verkiesbaarheidsvoorwaarden

Om als afgevaardigde van het personeel verkiesbaar te zijn, moet een werknemer aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Ten minste 18 jaar oud zijn; de afgevaardigden van de jeugdige werknemers evenwel moeten ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben op de datum van de verkiezingen (dag Y);



- Geen preventieadviseur van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW) zijn;
- Geen vertrouwenspersoon zijn in de zin van de welzijnswetgeving;
- Geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel (zie punt [2.6](#));
- Op de dag van de verkiezingen sedert tenminste zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de TBE of JE waaronder de TBE ressorteert, of tenminste gedurende 9 maanden verspreid over 2015. De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld ziekte e.d.) worden hierbij buiten beschouwing gelaten;
- De leeftijd van 65 jaar niet bereikt hebben.

De voorwaarden van verkiesbaarheid moeten vervuld zijn op de datum van de verkiezingen.

Voor wat betreft personeelsleden werkzaam in meerdere TBE's, gelden gelijkaardige regels als bij de telling van het aantal mandaten (zie punt [3.1](#)) en bij de bepaling van het kiesrecht (zie punt [4.2](#)). Indien een personeelslid in meerdere TBE's is tewerkgesteld, dan mag hij zich kandidaat stellen in de TBE waar hij het merendeel van zijn prestaties effectief uitvoert. Is er geen TBE waar het personeelslid het meeste effectief tewerkgesteld is, dan moet het personeelslid zelf kiezen in welke TBE hij zich kandidaat wil stellen. Deze keuze mag niet afwijken van de keuze die betrokkene gemaakt heeft bij de telling van het aantal mandaten en het kiesrecht.

Werknemers die weliswaar een arbeidsovereenkomst hebben, maar in de feiten geen arbeidsprestaties leveren in enige TBE (bijvoorbeeld wegens langdurige ziekte, TBS OB, voltijdse loopbaanonderbreking, ...), mogen zich kandidaat stellen in de TBE waar de hoofdvestigingsplaats van hun school van affectatie toe behoort. Ook personeelsleden die voltijds afwezig zijn maar elders aan het werk zijn (bijvoorbeeld via detachering, TAO, reffectatie, ...) mogen zich kandidaat stellen.

6 Samenvatting van de verkiezingskalender

Dagen X en Y

In de verkiezingsprocedure wordt heel dikwijls verwezen naar twee belangrijke dagen:

- De dag van de verkiezingen, verder in de tekst "dag Y" genoemd;
- De dag (90 dagen voor "dag Y") waarop de verkiezingsdatum wordt bekendgemaakt, hierna aangeduid als "dag X" ($X = Y - 90$).

Bepaalde formaliteiten moeten vervuld worden in de periodes vóór of na deze dagen. Voor de berekening van deze periodes moet steeds geteld worden met kalenderdagen, en niet met werk- of schooldagen.

De dagen X en Y bakenen de verschillende etappes af die gedurende de verkiezingsprocedure moeten doorlopen worden, namelijk:

- Vóór dag X: de voorbereiding van de procedure;
- Dag X: de aanplakking van de verkiezingsdatum;
- Van dag X tot dag Y: de eigenlijke procedure;
- Dag Y: de verkiezingen;
- Na dag Y: mogelijkheid tot beroep, en eerste samenroeping van de OR en/of het CPBW.

De verkiezingsprocedure duurt in totaal 150 dagen. In de procedure moet de **chronologie strikt geëerbiedigd** worden. Het niet-respecteren van de voorgeschreven periodes en data kan achteraf

de vernietiging van de verkiezingen met zich meebrengen. Spil van alles is de dag van de verkiezingen, dag Y. Nadat die datum bepaald is, kunnen alle andere data er uit afgeleid worden.

X - 60 dagen

1. Schriftelijke mededeling door de werkgever aan de OR of het CPBW of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid en afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit, of over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid en afhankelijkheid van de eventuele individuele juridische entiteiten ten opzichte van de overkoepelende TBE. Wanneer reeds een orgaan werd opgericht, schriftelijke informatie door de werkgever aan de OR of aan het CPBW over de wijzigingen die zich in de structuur van de onderneming hebben voorgedaan en over de nieuwe criteria van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit.
2. Schriftelijke mededeling door de werkgever aan de OR of aan het CPBW of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging van het aantal personeelsleden per categorie (arbeiders, bedienden, leidinggevend personeel, jeugdige werknemers), rekening houdend met het aantal personeelsleden dat op dat ogenblik in de onderneming wordt tewerkgesteld.
3. Schriftelijke mededeling door de werkgever aan de OR of het CPBW of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging van de functies van het leidinggevend personeel door hun benaming en inhoud te verduidelijken, alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van personen die deze functies uitoefenen.
4. Schriftelijke mededeling door de werkgever aan de OR of het CPBW of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging van ten eerste de datum van de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd (dag X), en ten tweede de beoogde datum van de verkiezingen (dag Y).

De schriftelijke mededeling en in kennisstelling mag gebeuren in het proces-verbaal van de OR en het CPBW, of in een nota aan de leden van deze organen of, bij ontstentenis van deze organen, in een nota aan de leden van de vakbondsafvaardiging.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen raad of comité is of, bij ontstentenis daarvan, geen vakbondsafvaardiging, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig met het model beschikbaar op de website van de FOD WASO.

Een afschrift van dit naar behoren ingevuld document wordt aangeplakt in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document (bijvoorbeeld via Intranet of e-mail), voor zover de werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben. Het is dus van belang dat alle werknemers toegang hebben tot de informatie.

Een afschrift van hetzelfde document wordt geüpload via het tabblad “documenten” van de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de FOD WASO, ofwel onmiddellijk



verzonden naar de zetels van de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden¹². We verwijzen u ook naar punt [1](#) van deze Mededeling.

X - 60 tot X - 35 dagen

5. Raadpleging door de werkgever van de OR, het CPBW, of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging over:
- Het aantal technische TBE's of JE's waarvoor organen moeten worden opgericht, en hun beschrijving;
 - De indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen, of de samenvoeging van meerdere JE's in TBE's met hun beschrijving en grenzen;
 - De functies van het leidinggevend personeel.

X - 35 dagen

6. Na raadpleging van de organen, schriftelijke in kennis stelling door de werkgever aan de OR, het CPBW of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging van zijn beslissing betreffende:
- Het aantal TBE of JE waarvoor organen moeten worden opgericht, met hun beschrijving en hun grenzen;
 - De functies van het leidinggevend personeel, alsmede bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen.
 - De indeling van de JE in TBE's met hun beschrijving en grenzen, of de samenvoeging van meerdere JE's in TBE's met hun beschrijving en grenzen.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen OR of CPBW of vakbondsafvaardiging is, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de FOD WASO.

Een afschrift van dit naar behoren ingevuld document wordt aangeplakt in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document (bijvoorbeeld via intranet of e-mail), voor zover de werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben. Het is dus van belang dat alle werknemers toegang (kunnen) hebben tot de betreffende informatie.

Een afschrift van hetzelfde document wordt geüpload via het tabblad "documenten" van de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de FOD WASO, ofwel onmiddellijk verzonden naar de zetels van de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden¹³. We verwijzen u graag ook naar punt [1](#) van deze Mededeling.

X - 28 dagen

7. Uiterste datum voor de betrokken werknemers en/of de betrokken representatieve werknemersorganisaties om bij de bevoegde arbeidsrechtbank tegen de beslissing
-

¹² Dit laatste geldt enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een OR.

¹³ Dit laatste geldt enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een OR.

X - 5 dagen

8. Uiterste datum voor de beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig werd gemaakt.

X (= Y - 90 dagen)

9. Vaststelling van het aantal mandaten per orgaan, verdeling van de mandaten per categorie en eventuele verhoging van het aantal mandaten na akkoord tussen de werkgever en de betrokken representatieve werknemersorganisaties die kandidaten hebben voorgedragen voor de betrokken categorie.
10. Gedagtekende aanplakking in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming door de OR of het CPBW of, bij ontstentenis hiervan, door de werkgever, van een bericht met de vermelding van:
 - o de datum en de uurregeling van de verkiezingen;
 - o het adres en de benaming van de TBE waar een OR of een CPBW moet worden opgericht;
 - o het aantal mandaten per orgaan en per categorie;
 - o de voorlopige kiezerslijsten of de plaatsen waar zij kunnen worden geraadpleegd;
 - o de lijst van de leden van het leidinggevend personeel met vermelding van de benaming en de inhoud van de leidinggevende functies of de plaatsen waar deze lijsten kunnen worden geraadpleegd;
 - o de data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien;
 - o de persoon of dienst die door de werkgever belast is met het versturen van de oproepingsbrieven voor de verkiezing.

Indien er in de OR of het CPBW geen akkoord wordt bereikt over de datum en de uurregeling van de verkiezingen, wordt deze datum en de uurregeling vastgesteld door de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van het ambtsgebied.

Het aangeplakte bericht moet in overeenstemming zijn met het proces-verbaal van de OR of het CPBW, inzonderheid wat betreft de datum en de uurregeling van de verkiezingen.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen raad of comité is of, bij ontstentenis daarvan, geen vakbondsafvaardiging, wordt het bericht opgesteld worden conform het model beschikbaar op de website van de FOD WASO.

De aanplakking mag ook vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document (bijvoorbeeld via intranet of e-mail), voor zover de werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben. Het is dus van belang dat alle werknemers op één of andere manier toegang hebben tot de informatie.

Een afschrift van hetzelfde document wordt geüpload via het tabblad “documenten” van de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de FOD WASO, ofwel onmiddellijk



verzonden naar de zetels van de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden¹⁴. We verwijzen u ook naar punt [1](#) van deze Mededeling.

De lijsten van de leden van het leidinggevend personeel worden bij deze verzendingen gevoegd. De kiezerslijsten worden enkel bijgevoegd bij ontstentenis van een OR of een CPBW.

De werknemers kunnen bij hun vertegenwoordigers inzage krijgen van de documenten met de verschillende berichten die de werkgever hun moet bezorgen en tijdens de verkiezingsprocedure moet aanplakken in de onderneming.

X + 7 dagen

11. Uiterste datum om bezwaar in te dienen bij de OR of het CPBW of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever, omtrent de kiezerslijsten, de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, en de lijst van het leidinggevend personeel.

X + 14 dagen

12. Uiterste datum voor de beslissing van de OR of het CPBW of, bij ontstentenis ervan, de werkgever, omtrent de bezwaren ingediend voor de onderwerpen bedoeld in 11.

13. Aanplakking van een rechtzetting in geval van wijziging van de punten bedoeld in 11.

X + 21 dagen

14. Uiterste datum voor de betrokken werknemers of door de betrokken representatieve werknemersorganisaties om beroep in te stellen bij de bevoegde arbeidsrechtbank tegen de kiezerslijsten, de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, de lijst van het leidinggevend personeel, en de lijst van het kaderpersoneel.

X + 28 dagen

15. Uiterste datum voor de beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij het beroep is ingesteld en kennisgeving van deze beslissing aan de OR of het CPBW, aan de werkgever, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties en aan de betrokken werknemers.

16. Definitieve afsluiting 1/ van de kiezerslijsten, 2/ van de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, 3/ van de lijst van het leidinggevend personeel en 4/ Van de lijst van het kaderpersoneel.

Deze definitieve afsluiting mag gebeuren:

- Hetzij bij het verstrijken van de bezwaartermijn indien geen enkele klacht werd ingediend (X + 8 dagen);
- Hetzij bij het verstrijken van de termijn voor beroep tegen de beslissing van de OR of het CPBW indien een klacht werd ingediend maar geen beroep werd ingesteld tegen de beslissing van de OR of het CPBW (X + 22 dagen);
- Hetzij op het ogenblik dat het arbeidsgerecht zijn vonnis velt aangaande een beroep tegen de beslissing van de OR of het CPBW (X + 28 dagen).

¹⁴ Dit laatste geldt enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een OR.

X + 35 dagen

17. Indiening van de kandidatenlijsten door de representatieve werknemersorganisaties. In geval van aangetekende zending kijkt men naar de datum van de poststempel.
18. Beslissing door de werkgever om de kiesprocedure stop te zetten wanneer geen enkele kandidaat werd voorgedragen voor geen enkele werknemerscategorie. Aanplakking, conform het model te vinden op <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42283>, van deze beslissing en de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, en verzending via de webapplicatie <http://apps2016.belgie.be> van een afschrift van deze aanplakking naar de FOD WASO.

X + 40 dagen

19. Aanplakking door de werkgever of door zijn afgevaardigde van een bericht dat de namen van de kandidaten vermeldt.
De lijsten moeten gerangschikt worden overeenkomstig de volgorde vastgesteld bij loting. De namen van de kandidaten worden er ingeschreven in de volgorde van hun voordracht. Dit bericht wordt aangeplakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.
De aanplakking mag ook vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document (bijvoorbeeld via intranet of e-mail), voor zover de werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben. Het is dus van belang dat alle werknemers op één of andere manier toegang hebben tot de informatie.
20. Aanwijzing van de voorzitter en van de plaatsvervangend voorzitter van elk stembureau door de OR of het CPBW of, bij ontstentenis ervan, door de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, door de werkgever in akkoord met de betrokken representatieve organisaties van werknemers.
De voorzitter mag niet onder de kandidaten gekozen worden.

X + 47 dagen

21. Uiterste datum voor een klacht van de betrokken werknemers evenals van de betrokken representatieve organisaties van werknemers met betrekking tot de kandidatenlijsten.

X + 48 dagen

22. Verzending door de werkgever van de opmerkingen bedoeld in 21, naar de betrokken representatieve organisaties van werknemers.

X + 54 dagen

23. Eventuele wijzigingen van de kandidatenlijsten door de betrokken representatieve organisaties van werknemers of wijzigingen aan de namen van de kandidaten op schriftelijk verzoek van deze aan de werkgever. Uiterste datum voor verzoek van de kandidaten om een verbetering aan hun naam of voornaam aan te brengen.
24. Bij gebrek aan akkoord over de aanwijzing van de voorzitters en van de plaatsvervangende voorzitters van de stembureaus: aanwijzing door de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.
25. Aanwijzing door de voorzitter van elk stembureau van zijn secretaris en een plaatsvervangende secretaris.



26. Aanwijzing door de ondernemingsraad of het CPBW of, bij ontstentenis ervan, door de voorzitter van elk stembureau, van 4 bijzitters.

X + 56 dagen

27. Aanplakking door de werkgever of door zijn afgevaardigde van de kandidatenlijsten die eventueel werden gewijzigd door de kandidaten (gebruikelijke voornaam, en de representatieve werknemersorganisaties).

De aanplakking mag ook vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document (bijvoorbeeld via intranet of e-mail), voor zover de werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben. Het is dus van belang dat alle werknemers op één of andere manier toegang hebben tot de informatie.

28. Akkoord van de betrokken representatieve werknemersorganisaties over de stemming per brief.

29. Verzending van een afschrift van het akkoord bedoeld in 28 aan de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

X + 60 dagen

30. Aanplakking door de OR of het CPBW, of, bij ontstentenis, door de werkgever, van een bericht dat de samenstelling van de stembureaus en de indeling van de kiezers per bureau aankondigt.

X + 61 dagen

31. Beroep door de betrokken werknemers, de betrokken werknemersorganisaties of de werkgever tegen de kandidatenlijsten

In geval er geen klacht is, moet het beroep van de werkgever ingesteld worden binnen de 5 dagen volgend op de termijn voor het indienen van klachten (X + 52 dagen).

X + 70 dagen

32. Aanwijzing van de getuigen voor de representatieve organisaties die kandidaten hebben voorgedragen.

X + 75 dagen

33. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, inzake het beroep tegen de kandidatenlijsten.

34. Beslissing door de werkgever om de kiesprocedure stop te zetten wanneer de arbeidsrechtbank alle kandidaturen geannuleerd heeft. Aanplakking van deze beslissing en de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, en verzending van een afschrift van deze aanplakking naar de FOD WASO.

X + 76 dagen

35. Vervanging van de kandidaten, na raadpleging van de werkgever, door de representatieve werknemersorganisaties die kandidaten hebben voorgedragen in de volgende gevallen:

- Bij het overlijden van een kandidaat;
- Bij het ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming;

- Wanneer een kandidaat ontslag neemt uit de representatieve werknemersorganisatie die hem heeft voorgedragen;
- Bij de intrekking door de kandidaat van zijn kandidatuur;
- Bij de wijziging van categorie van een kandidaat.

De kandidaten waarover de rechtbank geoordeeld heeft dat ze niet voldeden aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden, mogen niet vervangen worden indien ze geen deel uitmaken van de onderneming op de 30ste dagen voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (X).

De nieuwe kandidaat zal naar keuze van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, op de lijst voorkomen hetzij op dezelfde plaats als de kandidaat die hij vervangt, hetzij als laatste kandidaat aan het einde van de lijst.

36. Aanplakking door de werkgever van de eventuele vervangingen bedoeld in 35.

X + 77 dagen

37. Definitieve afsluiting van de kandidatenlijsten.

X + 79 dagen

38. Ten laatste aan de vooravond van het versturen van de oproepingsbrieven voor de verkiezing schrapt de OR of het CPBW, bij een beslissing genomen met eenparigheid van stemmen, de werknemers van de kiezerslijsten die geen deel meer uitmaken van de onderneming op het ogenblik waarop de beslissing wordt genomen

Bij ontstentenis van een OR of een CPBW wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging.

Deze beslissingen zijn niet vatbaar voor beroep.

39. Wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor geen enkele werknemerscategorie, wordt de kiesprocedure volledig stopgezet. Bij gebrek aan kandidaten moet de stemming niet worden georganiseerd. Zie <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42283> voor het verplicht model van “Bericht volledige stopzetting”.

40. Wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor één of meerdere personeelscategorieën, terwijl wel één of meerdere lijsten ingediend zijn voor minstens één andere personeelscategorie, wordt de kiesprocedure gedeeltelijk stopgezet. In dat geval zal het kiesbureau dat samengesteld is voor de categorie die het grootste aantal kiezers telt het proces-verbaal afsluiten en de reden aanduiden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Zie <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42283> voor het verplicht model van “PV gedeeltelijke stopzetting (1)”.

41. Wanneer slechts één enkele kandidatenlijst werd neergelegd waarvan het aantal kandidaten gelijk is aan of lager is dan het aantal toe te kennen gewone mandaten, wordt de kiesprocedure gedeeltelijk stopgezet. In dat geval moet er een kiesbureau worden samengesteld voor de betrokken personeelscategorie. Het bureau sluit het proces-verbaal af en duidt er de reden aan waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. De kandidaten worden van rechtswege verkozen. Zie <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42283> voor het verplicht model van “PV gedeeltelijke stopzetting (2)”.

X + 80 dagen

42. Overhandiging of verzending van de oproepingsbrieven voor de verkiezing.



43. Verzending door de voorzitters van de stembureaus van de oproepingsbrieven en de stembiljetten in geval van stemming per brief. Voor het model van stembiljet, zie <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42283>.

X + 90 dagen = Y

44. Dag van de verkiezingen en van de stemopneming.

45. Toezenden door de voorzitter voor de OR en voor het CPBW:

- Van het origineel van de processen-verbaal naar de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel;
- Van afschriften van de processen-verbaal naar de werkgever, die ze tijdens de gehele legislatuur bewaart;
- Van afschriften van de processen-verbaal, bij een ter post aangetekende brief, naar de betrokken representatieve werknemersorganisaties.

De statistische gegevens worden tegelijkertijd verzonden naar de FOD WASO. De verzending gebeurt overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de FOD WASO.

Y + 1 dag

46. Overhandiging, door de voorzitter aan de werkgever, in verzegelde omslagen, van de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend.

Y + 2 dagen

47. Aanplakking van de samenstelling van het orgaan door de werkgever:

- Personeelsafvaardiging: resultaat van de stemming;
- Werkgeversafvaardiging: gewone en plaatsvervangende afgevaardigden.

Y + 15 dagen

48. Uiterste datum voor beroep tot gehele of gedeeltelijke vernietiging van de verkiezingen of van de beslissing de procedure stop te zetten of een verzoek tot verbetering van de resultaten van de verkiezingen, of tegen de afvaardiging van de werkgever.

Y + 25 dagen

49. Bewaring door de werkgever van de documenten die gediend hebben voor de verkiezingen. In geval van beroep wordt de bevoegde rechtbank in kennis gesteld van de documenten. Bij ontstentenis van beroep, of nadat de definitieve beslissing van het rechtsorgaan van beroep is gevallen, mag de werkgever de stembiljetten vernietigen.

Y + 45 dagen

50. Uiterste datum voor de eerste vergadering van de OR of het CPBW indien er geen beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen of tot correctie van de verkiezingsresultaten of tot nietigverklaring van de aanwijzing van de werkgeversafvaardiging werd ingesteld.

Y + 69 dagen

51. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt.

Y + 84 dagen

52. Uiterste datum voor beroep tegen de beslissing vermeld in 51.

Y + 86 dagen

53. Einde van de verplichte aanplakking van de verschillende berichten.

Y + 144 dagen

54. Beslissing van het arbeidshof inzake het beroep vermeld in 52.

In geval van nietigverklaring van de verkiezingen vangt de nieuwe verkiezingsprocedure aan binnen de 3 maanden die volgen op de definitieve nietigverklaring.

7 Voor meer informatie

Meer informatie met betrekking tot de sociale verkiezingen 2016 vindt u op de website sociale verkiezingen <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42382>.



8 Verkiezingskalender

Ondernemingsraad en Comité Preventie en Bescherming op het Werk Kalender verkiezingsprocedure 2016 (van 9 tot en met 22 mei 2016)

	Verkiezingsdag	9-5	10-5	11-5	12-5	13-5	14-5	15-5	16-5	17-5	18-5	19-5	20-5	21-5	22-5
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	5-1	6-1	7-1	8-1	9-1	10-1	11-1	12-1	13-1	14-1	15-1	16-1	17-1	18-1
X-30	Start beschermingsperiode	10-1	11-1	12-1	13-1	14-1	15-1	16-1	17-1	18-1	19-1	20-1	21-1	22-1	23-1
X-28	Beroep bij de rechtbank	12-1	13-1	14-1	15-1	16-1	17-1	18-1	19-1	20-1	21-1	22-1	23-1	24-1	25-1
X-5	Beslissing van de rechtbank	4-2	5-2	6-2	7-2	8-2	9-2	10-2	11-2	12-2	13-2	14-2	15-2	16-2	17-2
X=Y-90	Eerste aanplakking	9-2	10-2	11-2	12-2	13-2	14-2	15-2	16-2	17-2	18-2	19-2	20-2	21-2	22-2
X+7	Indienen klachten	16-2	17-2	18-2	19-2	20-2	21-2	22-2	23-2	24-2	25-2	26-2	27-2	28-2	29-2
X+14	Beslissing over klachten	23-2	24-2	25-2	26-2	27-2	28-2	29-2	1-3	2-3	3-3	4-3	5-3	6-3	7-3
X+21	Beroep bij de rechtbank	1-3	2-3	3-3	4-3	5-3	6-3	7-3	8-3	9-3	10-3	11-3	12-3	13-3	14-3
X+28	Beslissing van de rechtbank	8-3	9-3	10-3	11-3	12-3	13-3	14-3	15-3	16-3	17-3	18-3	19-3	20-3	21-3
X+35	Indienen kandidatenlijsten	15-3	16-3	17-3	18-3	19-3	20-3	21-3	22-3	23-3	24-3	25-3	26-3	27-3	28-3
X+40	Aanplakking kandidatenlijsten	20-3	21-3	22-3	23-3	24-3	25-3	26-3	27-3	28-3	29-3	30-3	31-3	1-4	2-4
X+47	Indienen van klachten	27-3	28-3	29-3	30-3	31-3	1-4	2-4	3-4	4-4	5-4	6-4	7-4	8-4	9-4
X+48	Overmaken klachten door werkgever	28-3	29-3	30-3	31-3	1-4	2-4	3-4	4-4	5-4	6-4	7-4	8-4	9-4	10-4
X+54	Wijziging kandidatenlijsten	3-4	4-4	5-4	6-4	7-4	8-4	9-4	10-4	11-4	12-4	13-4	14-4	15-4	16-4
X+54	Aanduiding leden stembureaus	3-4	4-4	5-4	6-4	7-4	8-4	9-4	10-4	11-4	12-4	13-4	14-4	15-4	16-4
X+56	Aanplakking gewijzigde lijsten	5-4	6-4	7-4	8-4	9-4	10-4	11-4	12-4	13-4	14-4	15-4	16-4	17-4	18-4
X+56	Akkoord stemmen per brief	5-4	6-4	7-4	8-4	9-4	10-4	11-4	12-4	13-4	14-4	15-4	16-4	17-4	18-4
X+60	Aanplakking stembureaus	9-4	10-4	11-4	12-4	13-4	14-4	15-4	16-4	17-4	18-4	19-4	20-4	21-4	22-4
X+61	Beroep bij de rechtbank lijsten	10-4	11-4	12-4	13-4	14-4	15-4	16-4	17-4	18-4	19-4	20-4	21-4	22-4	23-4
X+70	Aanduiding getuigen	19-4	20-4	21-4	22-4	23-4	24-4	25-4	26-4	27-4	28-4	29-4	30-4	1-5	2-5
X+75	Beslissing rechtbank lijsten	24-4	25-4	26-4	27-4	28-4	29-4	30-4	1-5	2-5	3-5	4-5	5-5	6-5	7-5
X+76	Vervanging kandidaten	25-4	26-4	27-4	28-4	29-4	30-4	1-5	2-5	3-5	4-5	5-5	6-5	7-5	8-5
X+77	Kandidatenlijsten definitief	26-4	27-4	28-4	29-4	30-4	1-5	2-5	3-5	4-5	5-5	6-5	7-5	8-5	9-5
X+79	Schrappingen kiezerslijsten	28-4	29-4	30-4	1-5	2-5	3-5	4-5	5-5	6-5	7-5	8-5	9-5	10-5	11-5
X+79	Stopzetting procedure	28-4	29-4	30-4	1-5	2-5	3-5	4-5	5-5	6-5	7-5	8-5	9-5	10-5	11-5
X+80	Overhandiging oproepingsbrief	29-4	30-4	1-5	2-5	3-5	4-5	5-5	6-5	7-5	8-5	9-5	10-5	11-5	12-5
Y	Stemming	9-5	10-5	11-5	12-5	13-5	14-5	15-5	16-5	17-5	18-5	19-5	20-5	21-5	22-5
Y+1	Overhandigen documenten	10-5	11-5	12-5	13-5	14-5	15-5	16-5	17-5	18-5	19-5	20-5	21-5	22-5	23-5
Y+2	Aanplakking uitslag	11-5	12-5	13-5	14-5	15-5	16-5	17-5	18-5	19-5	20-5	21-5	22-5	23-5	24-5
Y+15	Beroep arbeidsrechtbank	24-5	25-5	26-5	27-5	28-5	29-5	30-5	31-5	1-6	2-6	3-6	4-6	5-6	6-6
Y+45	Eerste vergadering OR of Comité	23-6	24-6	25-6	26-6	27-6	28-6	29-6	30-6	1-7	2-7	3-7	4-7	5-7	6-7
Y+69	Uitspraak arbeidsrechtbank	17-7	18-7	19-7	20-7	21-7	22-7	23-7	24-7	25-7	26-7	27-7	28-7	29-7	30-7
Y+84	Beroep arbeidshof	1-8	2-8	3-8	4-8	5-8	6-8	7-8	8-8	9-8	10-8	11-8	12-8	13-8	14-8
Y+144	Beslissing arbeidshof	30-9	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



Zaterdag



Zondag



Feestdag



Schoolvakantie

AANDACHT

De onderdelen verbonden aan termijn Y+15 tot Y+144 zijn in functie van de aanplakkingsdatum 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.



BIJLAGE 1

REGIONALE DIENSTEN

De regionale diensten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zijn elke woensdag doorlopend toegankelijk voor het publiek van 9u tot 16u30. Voor informatie betreffende de andere openingsuren of voor het maken van een afspraak, dient U zich rechtstreeks tot de dienst in kwestie te wenden.

TOEZICHT OP DE SOCIALE WETTEN

Aalst	Dokter André Sierensstraat 16 bus 4 9300 AALST Tel.: 053 75 13 33 Fax: 053 75 13 44	Leuven	Federaal administratief centrum Philipssite 3A - bus 8 3001 LEUVEN Tel.: 016 31 88 00 Fax: 016 31 88 10
Antwerpen	Theater Building Italiëlei 124 bus 56 2000 ANTWERPEN Tel.: 03 213 78 10 Fax: 03 213 78 34	Limburg	FAC Verwilghen Voorstraat 43 3500 HASSELT Tel.: 011 35 08 80 Fax: 011 35 08 98
Brugge	FAC Kamgebouw Koning Albert I - laan 1/5 bus 4 8200 Brugge Tel.: 050 44 20 30 Fax: 050 44 20 39	Mechelen	Louizastraat 1 2800 MECHELEN Tel.: 015 45 09 80 Fax: 015 45 09 99
Brussel	Ernest Blerotstraat 1 1070 BRUSSEL Tel.: 02 235 54 01 Fax: 02 235 54 04	Roeselare	Kleine Bassinstraat 16 8800 ROESELARE Tel.: 051 26 54 30 Fax: 051 24 66 16
Gent	Savaanstrat 11/002 9000 GENT Tel.: 09 265 41 11 Fax: 09 265 41 10	Sint-Niklaas	Kazernestraat 16-Blok C 9100 SINT-NIKLAAS Tel.: 03 760 01 90 Fax: 03 760 01 99
Halle-Vilvoorde	d'Aubreméstraat 16 1800 VILVOORDE Tel.: 02 257 87 30 Fax: 02 252 44 95	Turnhout	Warandestraat 49 2300 TURNHOUT Tel.: 014 44 50 10 Fax: 014 44 50 20
Kortrijk	IJzerkaai 26-27 8500 KORTRIJK Tel.: 056 26 05 41 Fax: 056 25 78 91	Directie van het vervoer	Louizastraat 1 2800 MECHELEN Tel.: 015 45 09 91 Fax: 015 45 09 97

TOEZICHT OP HET WELZIJN OP HET WERK**Antwerpen**

Theater Building
Italiëlei 124 bus 77
2000 ANTWERPEN
Tel.: 03 232 79 05
Fax: 03 226 02 53

Brussel

Ernest Blerotstraat 1
1070 BRUSSEL
Tel.: 02 233 45 46
Fax: 02 233 45 23

Limburg - Vlaams-Brabant

Koning Albertstraat 16B
3290 Diest
Tel.: 011 35 90 50
Fax: 011 35 90 89

Oost-Vlaanderen

Ketelvest 26/202
9000 GENT
Tel.: 09 265 78 60
Fax: 09 265 78 61

West-Vlaanderen

FAC Kamegebouw 3
Koning Albert I - laan 1/5 bus 5
8200 BRUGGE
Tel.: 050 44 20 20
Fax: 050 44 20 29



BIJLAGE 2

Modelformulieren, stembiljet en proces-verbaal 2016

De koppeling naar:

- [Modelformulieren](#)
- [Het stembiljet](#)
- [Het proces-verbaal van de verkiezingen](#)
- [De verschillende PV's voor stopzetting van de procedure](#)

vindt u door op de vorige items te klikken terwijl u de <CTRL>-toets ingedrukt houdt.

redacteur	Maarten Balthau
secretariaat	(wordt ingevuld door het secretariaat)
inhoud bijgewerkt?	ja / (opmerking)
opmaak bijgewerkt?	(wordt ingevuld door het secretariaat)
steekkaart afgewerkt	ja / nee / (opmerking)
# niveaus inhoudstafel	alle / tot en met Kop ...
oud klassementsnr.	(enkel op te geven voor Mededelingen die gepubliceerd zijn vóór juli 2005)
vervangt	(enkel indien de vervangen Mededeling volledig verwijderd dient te worden)
Inhoud laatste wijziging	hier kan u bondig aanduiden wat er gewijzigd is tegenover de vorige versie van deze Mededeling. Deze aanduidingen zullen verschijnen op de elektronische steekkaart op de website.
Trefwoorden	Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW), In-spraakregeling, LOC, Lokaal onderhandelingscomité (LOC), Onderhandelingscomité, Ondernemingsraad, Sociale verkiezingen.
Thesaurus	
annotatie	hier vermeldt u desgewenst een korte aandachtstrekkert die de lezer ertoe zet tot lectuur van deze Mededeling. Deze annotatie zal verschijnen op de elektronische steekkaart van de Mededeling.

