Sociale verkiezingen • 11 > 24 mei 2020

Wetgeving sociale verkiezingen 2020

| Speciale editie Vakbeweging | Vakbeweging nr. 909 | 25 september 2019 |

Vakbeweging verschijnt tweemaal per maand | Uitgegeven door het ACV, Haachtsesteenweg 579, 1030 Brussel | afgiftekantoor Brussel X |

2 Voorwoord
3 Wetgeving sociale verkiezingen 2020
3 Wanneer hebben de sociale verkiezingen plaats?
3 Waar worden sociale verkiezingen georganiseerd?
4 Wat is een onderneming?
4 De voorbereiding van de verkiezingen
5 Hoe wordt de verkiezingsdatum bepaald?
5 Hoe wordt de technische bedrijfseenheid bepaald?
6 Wie maakt deel uit van het leidinggevend personeel?
7 Wie wordt beschouwd als kaderpersoneel?
7 Samenstelling van de kiezerslijsten en de kiescolleges
8 Hoeveel mandaten zijn er te verdelen?
9 Hoe worden de mandaten verdeeld?
10 Betwisting over de verdeling van de mandaten tussen de verschillende categorieën
10 Wat zijn de voorwaarden om kandidaat te zijn?
11 Wanneer en door wie moeten de kandidatenlijsten worden ingediend?
11 Officiële start van de voorbereidingen van de sociale verkiezingen: 11-24 december 2019
12 Tijdschema sociale verkiezingen 2020
19 www.wordacvkandidaat.be
20 Kalender procedure sociale verkiezingen 2020

colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 - 1031 Brussel
Tel. 02 244 34 81
E-mail: *pers@acv-csc.be*
Website : *www.acv-online.be*
Redactie deze editie:
Manon Van Thorre
Eindredactie: *Patrick Van Looveren en Donatienne Coppieters*
Foto cover: *Only Humans*
Vormgeving: *Gevaert Graphics*
Druk: *Hoorens Printing*
Verantw. uitgever: *Dominique Leyon*

Een kwaliteitsvolle job voor iedereen!

De achttiende sociale verkiezingen komen eraan. De sociale verkiezingen worden georganiseerd van 11 tot 24 mei 2020. In meer dan 6000 ondernemingen. Meer dan 1.600.000 werknemers kunnen hun stem uitbrengen.

In zijn verkiezingsprogramma legt het ACV de focus op kwaliteit: kwaliteit van het overleg op de werkvloer, evenwicht tussen werk en privéleven, kwaliteit van het werk via werkzekerheid, een eerlijk loon en werkbaar werk, allemaal in een kwalitatieve werkomgeving. Elke ACV-ondernemingskern legt daarnaast uiteraard zijn eigen accenten.

Naast een ambitieus programma zijn sterke kandidaten de kracht van het ACV: militanten en afgevaardigden die zich belangeloos inzetten voor hun collega's en het mandaat dat ze gekregen hebben ter harte nemen. In 2016 stelde het ACV 61.756 kandidaten voor op zijn lijsten die zich voor hun collega's willen engageren. Dat zijn meer kandidaten dan wat alle klassieke politieke partijen samen kunnen mobiliseren bij de gemeenteraadsverkiezingen. Het ACV was in 2016 de vakbond die de meeste kandidaten naar voor schoof en de meeste verkozenen had. In de officiële uitslagen registreerde de federale overheidsdienst 15.765 effectieve verkozenen voor het ACV bij de comités en 11.375 bij de ondernemingsraden. Die sterke kandidaten bevestigden de positie van het ACV als grootste vakbond in Vlaanderen, Wallonië en Brussel.

Ondanks die indrukwekkende cijfers willen we het in 2020 nog beter doen. Niet alleen de grootste vakbond blijven, maar vooral de meest representatieve en de meest democratische. Onze militantengroep moet een weerspiegeling zijn van de werknemersgroep. Vorige keer groeide het aantal vrouwelijke kandidaten op onze lijsten aan, en haalden we met bijna 42% vrouwelijke verkozenen veruit het beste cijfer van de drie vakbonden. Toch blijven de vrouwen op onze lijsten ondervertegenwoordigd in verhouding tot hun aandeel in de betrokken ondernemingen en instellingen. Die ondervertegenwoordiging willen we met de verkiezingen van 2020 verder zien krimpen en zoveel mogelijk wegwerken.

We zetten ook onze inspanning voort om binnen te geraken in die ondernemingen waar vorige keer geen sociale verkiezingen werden gehouden bij gebrek aan kandidaten. Ook in die ondernemingen hebben werknemers recht op collectief overleg met hun werkgever. Ook in die ondernemingen kunnen ACV-delegees het verschil maken tussen gelijk hebben en gelijk krijgen. Want zo gaat het vaak in ons arbeidsrecht: zonder delegees blijven de rechten vaak theorie.

Het welslagen van de sociale verkiezingen hangt ook af van een secure opvolging van de verkiezingsprocedure. Om ervoor te zorgen dat je mee bent met de procedure stellen we een aantal praktische hulpmiddelen ter beschikking. Daarvan is deze speciale editie van Vakbeweging er één. Je vindt er in een notendop de essentie van de wetgeving.

We danken je voor je inzet en engagement en wensen je hele goede sociale verkiezingen 2020 toe!

Marc Leemans
ACV-voorzitter

Marie-Hélène Ska
Algemeen secretaris ACV

WETGEVING SOCIALE VERKIEZINGEN 2020

Goed om weten: elke aanplakking tijdens de procedure kan worden vervangen door een elektronisch document (zoals een e-mail of een bericht op intranet), op voorwaarde dat elke werknemer er tijdens de normale werkuren toegang toe heeft.

WANNEER HEBBEN DE SOCIALE VERKIEZINGEN PLAATS?

Sinds 1950 hebben we, op twee uitzonderingen na, om de vier jaar sociale verkiezingen. In 2020 zijn we aan de achttiende editie toe. In 1950 werd de eerste ondernemingsraad wettelijk verkozen in alle industriële ondernemingen vanaf 200 werknemers. Het naoorlogs akkoord onder sociale partners en de wet van 1948 voorzagen nochtans in verkiezingen vanaf 50 werknemers. Over de jaren werd de drempel voor ondernemingsraden (OR) met stapjes verlaagd tot de huidige drempel van 100 werknemers voor ondernemingsraden en 50 werknemers voor comités. De wet legde de periode van de komende sociale verkiezingen vast van 11 tot en met 24 mei 2020.

WAAR WORDEN SOCIALE VERKIEZINGEN GEORGANISEERD?

Zowel in de industriële ondernemingen, als in de non-profitsector, zoals in scholen, ziekenhuizen, mutualiteiten, … worden er sociale verkiezingen georganiseerd. Dat geldt voor de gehele privésector, maar ook voor openbare diensten waar het personeel niet valt onder de regels van het syndicaal statuut van het openbaar ambt. Dat is onder meer het geval voor het personeel van de regionale vervoersmaatschappijen De Lijn, TEC en STIB-MIVB, voor sommige filialen van overheidsbedrijven, voor vzw's van gemeenten en de OCMW's, …

In al die ondernemingen en instellingen zullen verkiezingen voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (hierna Comité PB genoemd) worden georganiseerd, als er tussen 1 oktober 2018 en 30 september 2019 gemiddeld minstens 50 werknemers werden tewerkgesteld.

In de ondernemingen en instellingen die in diezelfde periode gemiddeld minstens 100 werknemers tewerkstelden, zullen ook verkiezingen voor de ondernemingsraad (hierna OR genoemd) worden georganiseerd.

Bij de vaststelling van de drempel om sociale verkiezingen te organiseren in de onderneming worden uitzendkrachten niet meegeteld als werknemers van het uitzendkantoor dat hen ter beschikking stelt, maar wel als werknemer van de gebruiker. Uitzendkrachten moeten worden geteld op basis van hun gemiddelde tewerkstelling in het tweede kwartaal van 2019, gedurende een referteperiode tussen 1 april en 30 juni 2019. De wet verplicht alle gebruikers van uitzendkrachten om gedurende deze periode een bijlage toe te voegen aan hun personeelsregister, tenzij de ondernemingsraad unaniem heeft beslist dat een register niet nodig is.

SOCIALE VERKIEZINGEN
11 - 24 MEI 2020

© Rob Stevens

WAT IS EEN ONDERNEMING?

Met 'onderneming' bedoelt men in de verkiezingswetgeving steeds de 'technische bedrijfsentiteit'. Men kijkt dan naar het feitelijk geheel waaruit een onderneming of vestiging bestaat. Dat valt niet noodzakelijk samen met de juridische structuur van de onderneming zoals bijvoorbeeld de nv, bvba, vzw, ... Soms gaat het om delen van een grote nv; soms bestaat een technische bedrijfseenheid uit een samenvoeging van meerdere aparte juridische structuren.

De oprichting van een Comité PB of een OR is dus verplicht als de technische bedrijfseenheid de drempel van 100, resp. 50 werknemers overschrijdt.

De afbakening van de technische bedrijfseenheden gebeurt in overleg tussen de werkgever en de werknemersafgevaardigden. Er werd hiervoor een specifieke procedure uitgewerkt (zie hierna).

DE VOORBEREIDING VAN DE VERKIEZINGEN

De voorbereiding van de sociale verkiezingen duurt wettelijk gezien 150 kalenderdagen. Dit betekent dat de eerste stappen in de wettelijke procedure moeten worden gezet in de periode tussen 13 en 26 december 2019. De reden waarom de procedure zo lang is, is dat ze veel ingewikkelder is dan bij politieke verkiezingen: daar ligt al lang vast wat de grenzen van een gemeente zijn, wie er stemrecht heeft, wanneer er gestemd wordt. Bij sociale verkiezingen moet dat allemaal in overleg stap voor stap worden vastgelegd. En moet worden voorzien in strak getimede klachtenprocedures en rechterlijke uitspraken zodat dit op 150 dagen rond kan zijn.

Spil van de kalender is de uitgekozen dag voor de verkiezingen. Als die datum is bepaald, kunnen daarvan alle andere data in de verkiezingsprocedure worden afgeleid.

In de verkiezingsprocedure wordt daarom dikwijls verwezen naar twee belangrijke data:

- dag X: de datum van aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt;
- dag Y: de datum van de verkiezingen. Deze datum valt verplicht 90 dagen na de datum van aanplakking. Dus Y=X+90.

Diverse formaliteiten moeten worden vervuld in de periodes vóór of na deze dagen. In wat volgt hebben we de verschillende stappen in de procedure dan ook gedefinieerd in functie van die 2 dagen (bijv. dag X-60 of dag Y+2). In de verkiezingskalender op de achtercover kan je nagaan welke stappen wanneer moeten worden gezet en welke hiervoor de uiterste data zijn.

Tijdens de voorprocedure (tussen dag X-60 en dag X) moeten in elke onderneming waar sociale verkiezingen worden georganiseerd een aantal begrippen worden vastgelegd, met name:

- het begrip onderneming (bepaling van de technische bedrijfseenheid, de 'grenzen' van de onderneming);
- de bepaling van het leidinggevend personeel (die mogen niet stemmen en daaruit moet de werkgever de werkgeversdelegatie samenstellen die zetelt in het Comité PB en/of de OR);
- de bepaling van wie kaderleden zijn (die kunnen in bepaalde gevallen een eigen vertegenwoordiging kiezen);
- de bepaling van de kiescolleges (wie stemt voor de arbeiders, wie voor de bedienden, wie voor de jongeren of kaders);
- de bepaling van het aantal mandaten en de verdeling van de mandaten over de verschillende personeelscategorieën;
- de vaststelling van de datum en de uurregeling van de verkiezingen.

Voor we de verkiezingsprocedure chronologisch overlopen, gaan we na hoe deze begrippen worden vastgelegd en door wie.

Let wel: indien één van deze data samenvalt met een zondag, een wettelijke feestdag of een gewoonlijke inactiviteitsdag in de onderneming, dan moeten de verrichtingen ten laatste zijn uitgevoerd aan de vooravond van die zondag of die gewone inactiviteitsdag.

HOE WORDT DE VERKIEZINGSDATUM BEPAALD?

Bij wet werd vastgelegd dat de verkiezingen voor de oprichting of vernieuwing van de OR en het Comité PB moeten plaatsvinden tussen 11 en 24 mei 2020. Bovendien moet de verkiezingsdatum 90 dagen voordien worden aangeplakt in de onderneming. Concreet dus in de periode tussen 11 en 24 februari 2020 (dag X).

De datum van de verkiezingen moet binnen de onderneming altijd in overleg tussen de werknemersafgevaardigden en de werkgever worden vastgelegd. Als het gaat om een eerste verkiezing wordt de datum en uurregeling van de verkiezingen vastgelegd in samenspraak tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging (syndicale delegatie). Als er in de onderneming reeds een OR, resp. een Comité PB bestond, wordt de datum en uurregeling van de verkiezingen vastgelegd door de OR, resp. het Comité PB.

HOE WORDT DE TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEID BEPAALD?

Criteria

De technische bedrijfseenheid, de afbakening van de 'grenzen van de onderneming' wordt bepaald op basis van economische en sociale criteria. Op grond daarvan moet worden bepaald welke bedrijfsafdelingen, vestigingen, dochter- en zusterbedrijven al of niet worden samengevoegd voor de verkiezingen.

Soms is dat moeilijk omdat sommige werkgevers bepaalde filialen of vennootschappen graag buiten de sociale verkiezingen houden, ook al behoren die vestigingen duidelijk tot eenzelfde economisch geheel. Bij samenvoeging krijg je een gezamenlijke werknemersvertegenwoordiging en gezamenlijk overleg. De werkgever kan dan ook minder vrijelijk zijn gang gaan in bepaalde delen van de onderneming. Daarom stribbelen werkgevers af en toe tegen om een logische samenvoeging te vermijden.

De wetgever bepaalde dat in geval van twijfel de sociale criteria doorslaggevend zijn. Met andere woorden: het gaat om de bedrijfszetel(s) of vestiging(en) die gekenmerkt worden door een zekere economische en sociale band. Als de verschillende vestigingen economisch en sociaal samenhangen, worden ze voor de sociale verkiezingen samengevoegd en worden verkiezingen gehouden voor het geheel van het personeel.

Het hanteren van economische en sociale criteria kan twee soorten gevolgen hebben:

- ofwel wordt één juridische entiteit opgedeeld in verschillende technische bedrijfseenheden;
- ofwel worden verschillende aparte juridische entiteiten samengevoegd tot één technische bedrijfseenheid.

De bepaling van de technische bedrijfseenheden maakt het voorwerp uit van overleg. Dit overleg start in de onderneming 150 dagen vóór de dag van de verkiezing, dus ten laatste in de periode van 13 tot 26 december 2019. Indien het paritair overleg faalt, zal de arbeidsrechtbank uiteindelijk de knoop moeten doorhakken en de afbakening van de technische bedrijfseenheid of -eenheden vastleggen.

De werkgever splitst de technische bedrijfseenheid in meerdere juridische entiteiten

Om te ontsnappen aan de sociale verkiezingen heb je vaak onwillige werkgevers die hun onderneming kunstmatig opsplitsen in verschillende juridische entiteiten die elk onder de norm van 50 of 100 werknemers blijven. Zo pogen ze verkiezingen en overleg te vermijden. Het is niet altijd gemakkelijk te bewijzen dat die aparte juridische entiteiten in feite sociaal en economisch samen horen.

Daarom werd in de wetgeving het begrip 'weerlegbaar vermoeden' ingevoerd. Dit weerlegbaar vermoeden gaat ervan uit dat verschillende juridische entiteiten toch één technische bedrijfseenheid vormen als een aantal elementen kunnen worden bewezen. Zodra de vakbonden een aantal van die elementen kunnen voorleggen in de arbeidsrechtbank, wordt er wettelijk vermoed dat al die entiteiten inderdaad samen één bedrijfseenheid vormen. Het vermoeden is een weerlegbaar vermoeden: de werkgever kan voor de arbeidsrechtbank het tegendeel pogen te bewijzen. De werkgever heeft in dat geval de bewijslast, de werknemers het voordeel van dit 'weerlegbaar vermoeden'.

Definitie weerlegbaar vermoeden

Verschillende juridische entiteiten worden vermoed samen één technische bedrijfseenheid te vormen indien:

(1) het bewijs kan worden geleverd dat:

- de juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep, of beheerd worden door eenzelfde persoon of personen die onderling een economische band hebben,

© Michael De Lausnay

- of dat deze juridische entiteiten eenzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar zijn afgestemd;

(2) en het bewijs kan worden geleverd van bepaalde elementen die wijzen op een sociale samenhang van die juridische entiteiten, zoals:

- een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen;
- een gemeenschappelijk personeelsbeheer;
- een gemeenschappelijk personeelsbeleid;
- een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Als dus het bewijs kan worden geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bepaald in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten als één technische bedrijfseenheid worden beschouwd, tenzij de werkgever het bewijs kan leveren dat het personeelsbeheer en personeelsbeleid absoluut verschillend zijn. Belangrijk is dat in de wetgeving wordt gesteld dat deze techniek geen weerslag mag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de thans bestaande overlegstructuren. Met andere woorden: de werkgever kan die techniek van het weerlegbaar vermoeden niet gebruiken om het aantal bestaande overlegorganen te verminderen.

Langs vakbondskant komt het er dus op aan om goed voorbereid zo een betwisting aan te gaan. Best wordt lang tevoren gewerkt aan een maximum aan concrete bewijzen van sociale samenhang. In de rechtspraak is een lange lijst van mogelijke aanwijzingen opgenomen waarop je kan steunen: bijvoorbeeld eenzelfde arbeidsreglement, eenzelfde personeelsdirecteur, gezamenlijke feestjes, hetzelfde briefpapier, dezelfde tikklok, uitwisselingen en overplaatsingen van personeel, enz. In de 'Handleiding wetgeving sociale verkiezingen 2020' (beschikbaar in je verbond en centrale) gaan we daar uitvoerig op in.

WIE MAAKT DEEL UIT VAN HET LEIDINGGEVEND PERSONEEL?

Definitie

De bepaling van het begrip 'leidinggevend personeel' is niet alleen belangrijk voor de verkiezingsprocedure. Na de verkiezingen zal de werkgever uit deze lijst ook de werkgeversafgevaardigden moeten aanduiden die zetelen in de OR, resp. het Comité PB. Het is dus belangrijk te controleren welke functies op deze lijst voorkomen.

Volgens de verkiezingswetgeving worden enkel personen die belast zijn met het dagelijks beheer van de onderneming en gemachtigd zijn de werkgever te verbinden aanzien als leidinggevend personeel. Het gaat dus om de allerhoogste hiërarchie van een onderneming, en de personeelsleden die onmiddellijk ondergeschikt zijn aan die personen voor zover ze bovendien opdrachten van dagelijks beheer vervullen. In wetgeving en rechtspraak wordt dit beperkt geïnterpreteerd. Maximaal twee niveaus van leiding in een onderneming komen in aanmerking. De directeur van een departement die ondergeschikt is aan een groepsdirecteur die op zijn beurt weer ondergeschikt is aan een ceo of een afgevaardigde bestuurder kan geen leidinggevend personeel meer zijn: hij behoort tot het derde niveau.

Deze beperkte interpretatie wordt gevolgd door de rechtspraak:

- Het leidinggevend personeel moet tegelijkertijd voldoen aan volgende voorwaarden: uitoefenen van gezag en verantwoordelijkheid, en de macht hebben om onafhankelijk en voortdurend beslissingen te nemen ten aanzien van de werknemers en ten aanzien van een belangrijk aantal problemen.
- Ook personen die tot het tweede niveau worden gerekend, moeten over een beslissingsmacht beschikken die de werkgever verbindt, zo niet zijn ze geen leidinggevend personeel.
- De personen van het tweede niveau moeten onmiddellijk ondergeschikt zijn aan de personen belast met het dagelijks beheer, d.w.z. zonder tussenniveaus of tussenpersonen.
- Het organogram en de titel van de functies of de personen die deze functies uitoefenen kunnen belangrijke aanwijzingen zijn voor het bepalen van het leidinggevend personeel, ook al zijn ze niet noodzakelijk bepalend.

Procedure

In deze procedure moeten 2 stappen worden onderscheiden:

- Eerst worden de functies van het leidinggevend personeel bepaald. De namen van het leidinggevend personeel worden slechts ter indicatie vermeld. Deze procedure speelt zich af tussen dag X-60 en dag X-35. Dient men niet binnen de week bezwaar in tegen de voorgestelde lijst van functies, dan verkijkt men de kans om die lijst van functies nadien nog te betwisten.
- In de tweede fase wordt de namenlijst van het leidinggevend personeel vastgelegd. De namenlijst kan echter alleen aanleiding geven tot een klacht, wanneer deze personen bevat die geen leidinggevende functie vervullen zoals eerder vastgelegd in de lijst van leidinggevende functies. Het is dus van belang tijdig een klacht in te dienen tegen de lijst van functies van het leidinggevend personeel als men het er niet mee eens is. Men kan enkel naar de arbeidsrechtbank stappen met een betwisting als er voordien binnen de onderneming klacht werd ingediend bij de OR, het Comité PB of in geval van een eerste verkiezing bij de werkgever.

Chronologie van de procedure

- X-60: de werkgever deelt aan de OR, resp. het Comité PB, of bij een eerste verkiezing aan de vakbondsafvaardiging schriftelijk zijn voorstel mee van de functies van het leidinggevend personeel.
- Tussen X-60 en X-35: overleg met de OR, resp. het Comité PB, of bij een eerste verkiezing met de vakbondsafvaardiging over deze lijst van functies.
- X-35: de werkgever deelt zijn beslissing mee over de lijst van functies van het leidinggevend personeel.
- Indien de werknemers, de vakbonden of het NCK (alleen voor verkiezingen voor de OR) niet akkoord gaan met deze lijst, kunnen zij klacht indienen bij de arbeidsrechtbank (uiterlijk op X-28);
- Dag X: aanplakking van de lijst met per-

© Rob Stevens

sonen die een leidinggevende functie uitoefenen (namenlijst).
- Binnen 7 dagen na de aanplakking (uiterlijk X+7) kunnen de werknemers, de vakbonden en het NCK (voor OR-verkiezingen) bij de OR, resp. het Comité PB bezwaar indienen tegen deze namenlijst. Bij een eerste verkiezing dient er klacht ingediend te worden bij de werkgever.
- Binnen de daaropvolgende 7 dagen (uiterlijk X+14) spreekt de OR, resp. het Comité PB of de werkgever zich uit over die klacht. In geval van wijziging wordt een rechtzetting (nieuwe lijst) aangeplakt.
- Binnen de 7 dagen die volgen op de uitspraak over de klacht (uiterlijk op X+21) kunnen de betrokken werknemers, de vakbonden en het NCK (voor OR-verkiezingen) tegen deze beslissing of bij gebrek aan een beslissing een beroep instellen bij de arbeidsrechtbank. De arbeidsrechtbank heeft dan 7 dagen om een uitspraak te doen (uiterlijk X+28). Deze beslissing is niet vatbaar voor beroep of verzet.

WIE WORDT BESCHOUWD ALS KADERPERSONEEL?

Indien de onderneming 15 kaderleden tewerkstelt, moet voor de OR-verkiezingen een aparte vertegenwoordiging van kaderleden worden aangeduid en wordt een apart kaderkiescollege samengesteld.

Definitie

De definitie van kaderleden wordt in de verkiezingswetgeving als volgt omschreven: bedienden die niet behoren tot de groep van het leidinggevend personeel en die in de onderneming een hogere functie uitoefenen, die in het algemeen wordt voorbehouden aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft.

Deze rekbare definitie dient in elke onderneming verder te worden geconcretiseerd. Daarom geven we graag een aantal aanwijzingen die bij de bespreking in de onderneming van dienst kunnen zijn om te bepalen wie al of niet op de lijst van kaderleden kan worden opgenomen:

- Het gaat enkel om bedienden die als dusdanig werden aangegeven bij de RSZ.
- Bij de definitie van kaderlid moet rekening worden gehouden met de elementen 'leiding geven, delegatie van gezag door de werkgever en een zeker initiatiefrecht'. Maar volgens de brochure van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg kunnen ook werknemers die zonder gezag uit te oefenen hoogstaande taken (staffuncties) vervullen in een dienst voor wetenschappelijk onderzoek of studiedienst als kaderpersoneel worden aanzien.
- Wat de diplomavereiste betreft, gaat men ervan uit dat het gaat om functies die voorbehouden zijn aan gediplomeerden van het hoger onderwijs.

Procedure

De procedure om de lijst van kaderleden vast te leggen is dezelfde als de procedure die moet worden gevolgd om de lijst van het leidinggevend personeel vast te leggen. Dus eerst worden de functies vastgelegd, nadien wordt de namenlijst met de kaderleden die deze functies uitoefenen vastgelegd.

SAMENSTELLING VAN DE KIEZERSLIJSTEN EN DE KIESCOLLEGES

Een kiescollege is de indeling van de kiezers met het oog op de stemming. Deze indeling verschilt naargelang de grootte van de verschillende personeelscategorieën die in de onderneming worden tewerkgesteld. Het samenstellen van de kiescolleges gebeurt aan de hand van de definitieve kiezerslijsten. Men moet dus nagaan wie er in de onderneming als kiezer kan deelnemen aan de sociale verkiezingen.

Voorwaarden om kiezer te kunnen zijn

Om te kunnen deelnemen aan de sociale verkiezingen moet men op de verkiezingsdatum (dag Y) aan volgende voorwaarden voldoen:
- met de onderneming verbonden zijn met een arbeids- of leerovereenkomst, en niet behoren tot het leidinggevend personeel. Werknemers in beroepsopleiding worden gelijkgesteld en kunnen dus ook kiezer zijn;
- er is geen enkele nationaliteitsvereiste;
- sedert tenminste 3 maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten. Indien de onderneming voordien werd geherstructureerd en bepaalde delen van andere onderne-

Let wel: omdat de procedure om het onderscheid te maken tussen bedienden en kaderleden omslachtig is, heeft de wetgever gesteld dat die procedure niet moet worden opgestart als er in de onderneming op dag X-60 minder dan 30 bedienden worden tewerkgesteld. De wetgever vermoedt dat er in dit geval geen 15 kaderleden zullen zijn. De lijst van kaderleden wordt dan zonder voorafgaandelijk overleg in de OR, resp. het Comité PB, of met de vakbondsafvaardiging meegedeeld op dag X.

mingen werden overgenomen wordt rekening gehouden met de anciënniteit verworven voor de overgang. Vóór de berekening van de anciënniteit worden periodes van ziekte, verlof of tijdkrediet niet in mindering gebracht. Ook wiens contract afloopt tussen dag X en de verkiezingsdag moet worden vermeld op de voorlopige kiezerslijst.

Bij de sociale verkiezingen van mei 2020 zullen uitzendkrachten voor het eerst stemrecht hebben bij de gebruiker. Ze moeten daarvoor voldoen aan twee anciënniteitsvoorwaarden:

- tussen 1 augustus 2019 en dag X ten minste drie ononderbroken maanden of, in geval van onderbroken periodes van tewerkstelling, gedurende in totaal ten minste 65 werkdagen tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of de technische bedrijfseenheid van de gebruiker waar de verkiezingen worden georganiseerd;
- tussen dag X en dag Y+77 in totaal ten minste 26 werkdagen tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of de technische bedrijfseenheid waar de verkiezingen worden georganiseerd.
- Bij het opstellen van de kiezerslijsten op dag X moet enkel rekening worden gehouden met de eerste voorwaarde.

Afzonderlijke kiescolleges

De werknemers die voldoen aan deze voorwaarden moeten worden ingeschreven op de kiezerslijsten. Er worden aparte kiezerslijsten opgemaakt voor de arbeiders, bedienden, -25-jarige werknemers en de kaderleden (voor de OR). In principe zal voor elk van deze categorieën ook een apart kiescollege worden samengesteld. De uitzendkrachten worden naargelang hun statuut verdeeld tussen de kiescolleges.

Om de geheimhouding van de stemming te bewaren legt men de lat voor oprichting van een afzonderlijk kiescollege op 25 arbeiders, 25 bedienden en 25 jongeren. Voor de OR wordt er bovendien een apart kaderkiescollege samengesteld indien er op dag Y - dit is de dag van de verkiezingen - minstens 15 kaderleden in de onderneming worden tewerkgesteld.

Gemeenschappelijke kiescolleges

Wanneer er in de onderneming geen 25 arbeiders, resp. 25 bedienden worden tewerkgesteld, worden de arbeiders en de bedienden in één, gemeenschappelijk kiescollege ingeschreven. Dit betekent dat de arbeiders en de bedienden bij de verkiezingen twee stembiljetten zullen krijgen: één om de arbeidersafgevaardigden te verkiezen en een ander om de bediendeafgevaardigden te verkiezen.

Let wel: je moet opgenomen zijn op de kiezerslijst op dag X. Een persoon die voldoet aan de hierboven opgesomde voorwaarden, maar niet ingeschreven is op de kiezerslijst, kan niet stemmen. Het is dus heel belangrijk om goed na te gaan of de lijst die de werkgever afficheert correct is.

© Rob Stevens

Wanneer er in de onderneming geen 25 werknemers jonger dan 25 jaar worden tewerkgesteld, worden de jongeren ingeschreven op de kiezerslijsten van resp. de arbeiders, bedienden of kaderleden, naargelang de categorie waartoe zij behoren.

Wanneer er in de onderneming een apart jongerenkiescollege is, maar het aantal arbeiders, resp. bedienden in de onderneming is kleiner dan 25, dan wordt een gemeenschappelijk kiescollege ingesteld voor de +25-jarige arbeiders en bedienden.

Wanneer in de onderneming ook verkiezingen doorgaan voor de OR en het aantal kaderleden op de definitieve kiezerslijsten kleiner is dan 15, dan moet er geen apart kiescollege voor de kaderleden worden opgericht. De kaderleden worden dan mee ingeschreven op de kiezerslijsten van de bedienden.

Voor de verkiezingen van het Comité PB is er geen aparte vertegenwoordiging van de kaderleden voorzien. De kaderleden worden dus voor de comitéverkiezingen altijd mee ingeschreven op de kiezerslijsten van de bedienden.

HOEVEEL MANDATEN ZIJN ER TE VERDELEN?

Het aantal mandaten voor de OR, resp. het Comité PB staat in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderneming wordt tewerkgesteld. Je kan ze aflezen in de tabel op blz. 9.

Indien er een afzonderlijke vertegenwoordiging is voor kaderleden, wordt het aantal effectieve mandaten in de OR met één eenheid verhoogd, indien er in de onderneming minder dan 100 kaderleden worden tewerkgesteld. Het aantal effectieve mandaten wordt met twee eenheden verhoogd, indien de onderneming 100 of meer kaderleden tewerkstelt.

Het wettelijk voorziene aantal mandaten kan worden verhoogd, na eenparig akkoord tussen de werkgever en de vakbonden. Het totaal aantal effectieve mandaten mag in totaal evenwel niet hoger zijn dan 25. Volgens onze interpretatie, die ook de interpretatie is van de FOD WASO in zijn officiële

brochure, kan het aantal mandaten worden opgetrokken naar 27 als er een afzonderlijke vertegenwoordiging is van kaderleden.

Het akkoord over de conventionele verhoging van het aantal mandaten moet uiterlijk bereikt worden op dag X en de aanvullende mandaten verdelen onder de verschillende categorieën van werknemers.

HOE WORDEN DE MANDATEN VERDEELD?

De mandaten moeten vervolgens worden verdeeld over de verschillende werknemerscategorieën. Dit doet men als volgt:

- Men gaat na of er een aparte vertegenwoordiging is voor de jeugdige werknemers. Indien dit het geval is wordt het aantal mandaten dat aan de jeugdige werknemers toekomt, eerst in mindering gebracht van het totaal aantal mandaten. De mandaten voor de jeugdige werknemers worden forfaitair vastgelegd. De verdeling kan je aflezen in de tabel hiernaast.
- Men gaat na of er een aparte vertegenwoordiging is voor de kaderleden. In dit geval wordt het aantal mandaten voor de kaderleden toegevoegd aan het totaal aantal mandaten.
- Men verdeelt het aantal mandaten voor arbeiders, bedienden en kaderleden volgens volgende formule:

$$\frac{\text{aantal werkmemers per categorie} \times \text{totaal aantal te begeven mandaten}}{\text{totaal aantal werknemers}}$$

Voor de jeugdige werknemers moet deze rekenoefening niet worden gemaakt. Het aantal mandaten voor jeugdige werknemers is immers forfaitair vastgelegd.

Berekening aantal mandaten

AANTAL WERKNEMERS	AANTAL MANDATEN
20 – 50 (enkel groeven en graverijen)	2
minder dan 101	4
101-500	6
501-1000	8
1001-2000	10
2001-3000	12
3001-4000	14
4001-5000	16
5001-6000	18
6001-8000	20
meer dan 8000	22

Vertegenwoordiging jongeren

	AANTAL WERKNEMERS			AANTAL MANDATEN JONGEREN
	-101	101-500	+500	
aantal jonge werknemers	25-50	25-100	25-150	1
	+50	+100	151-300	2
			+300	3

EEN VOORBEELD TER VERDUIDELIJKING VAN DE BEREKENING VAN DE VERDELING VAN MANDATEN

Een onderneming telt:
500 arbeiders van 25 jaar en ouder, 400 bedienden van 25 jaar en ouder, 30 kaderleden van 25 jaar en ouder, 10 leidinggevenden, 30 jeugdige werknemers (-25 jaar).

In totaal werken er in de onderneming dus 970 werknemers. Dit betekent dat er 8 effectieve mandaten te begeven zijn. Er zijn meer dan 25 jeugdige werknemers. Er wordt dus een aparte vertegenwoordiging voor de jongeren voorzien. Zij hebben recht op 1 mandaat. Dit mandaat wordt in mindering gebracht van het totaal aantal mandaten dus 8-1 = 7 mandaten.

Er is voor de **OR** ook een aparte vertegenwoordiging voor kaderleden. Het aantal mandaten in de OR wordt dus met 1 eenheid verhoogd, nl. 7+1 = 8 mandaten.

Vervolgens verdelen we die mandaten over de arbeiders, bedienden en kaderleden:

- arbeiders $\frac{500 \times 8 \text{ mandaten}}{940} = 4{,}26$
- bedienden $\frac{400 \times 8 \text{ mandaten}}{940} = 3{,}40$
- kaderleden $\frac{(30 \text{ kaders} + 10 \text{ leidinggevenden}) \times 8 \text{ mandaten}}{940} = 0{,}34$

De jongeren hebben dus recht op 1 mandaat (forfaitair toegekend). De arbeiders hebben recht op 4 mandaten, de bedienden krijgen 3 mandaten. Volgens de verdeling zouden de kaderleden geen mandaten krijgen (0,34). Doch de verkiezingswetgeving zegt dat elke categorie minimum 1 mandaat moet krijgen. Het overblijvende mandaat wordt bijgevolg toegekend aan de kaderleden.

Voor het **Comité PB** zijn er eveneens 8 mandaten te verdelen. De verdeling over de verschillende categorieën gebeurt als volgt:

- 1 mandaat voor de jeugdige werknemers (forfaitair toegekend). Dit mandaat wordt in mindering gebracht voor de arbeiders en de bedienden. Er blijven dus nog 7 mandaten te verdelen.
- de arbeiders krijgen 3 mandaten; $\frac{500 \times 7 \text{ mandaten}}{940} = 3{,}72$
- de bedienden krijgen ook 3 mandaten. $\frac{(400+30+10) \times 7 \text{ mandaten}}{940} = 3{,}28$

Er blijft dus nog 1 mandaat over. Aangezien elke categorie reeds minimum 1 mandaat kreeg, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan de categorie met het grootste decimaal, zijnde de arbeiders. De personeelsvertegenwoordiging in het Comité PB ziet er dus als volgt uit: 1 jeugdige werknemer, 4 arbeiders, 3 bedienden.

BETWISTING OVER DE VERDELING VAN DE MANDATEN TUSSEN DE VERSCHILLENDE CATEGORIEËN

Indien de werknemers of de representatieve werknemersorganisaties, of voor de OR ook de representatieve organisaties voor kaderleden, niet akkoord gaan met de verdeling van de mandaten, kunnen zij tegen die verdeling protest aantekenen bij de OR, resp. het Comité PB. Indien er in de onderneming nog geen OR of Comité PB werd opgericht, dienen zij klacht in bij de werkgever.

WAT ZIJN DE VOORWAARDEN OM KANDIDAAT TE ZIJN?

Om als personeelsafgevaardigde verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers op dag Y (de dag van de verkiezingen) aan volgende voorwaarden voldoen:

- tenminste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigden van de jeugdige werknemers moeten tenminste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijdsgrens van 25 jaar niet hebben bereikt (op dag Y);
- tenminste 6 maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort, of in de technische bedrijfseenheid gevormd door verschillende juridische entiteiten;
- ofwel in het jaar dat de verkiezingen 2020 voorafgaat een onderbroken tewerkstelling van in totaal minstens 9 maanden kunnen bewijzen in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort, of in de technische bedrijfseenheid gevormd door verschillende juridische entiteiten. Om deze periode van 9 maanden tewerkstelling te berekenen, wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer in de onderneming tewerkgesteld was met een arbeids- of leerovereenkomst, als NFWO-onderzoeker of in een beroepsopleiding;
- de leeftijd van 65 jaar niet hebben bereikt;
- behoren tot de categorie waarvoor men kandidaat is (arbeider, bediende, kaderlid, jeugdige werknemer);
- behoren tot de technische bedrijfseenheid waarvoor de kandidatuur werd ingediend;
- geen preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk zijn;
- geen vertrouwenspersoon in het kader van de welzijnswetgeving rond psychosociale risico's op het werk zijn.

Wie aangeworven is met een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd kan zich ook kandidaat stellen. Let wel: dergelijke werknemers zijn niet beschermd tegen een ontslag om syndicale reden: na afloop van hun arbeidsovereenkomst eindigt hun mandaat, ook al waren ze verkozen. Ze hebben geen recht op een 'automatische' verlenging van hun contract.

Uitzendkrachten hebben geen arbeidsovereenkomst met de gebruiker, maar met het uitzendbureau. Zij kunnen bijgevolg geen kandidaat zijn bij de gebruiker, ook al hebben ze stemrecht en tellen ze mee voor de berekening van de personeelssterkte voor het bepalen van de drempel en voor het bepalen van het aantal mandaten bij de gebruikers.

Ook voor hen is het door hun tijdelijke tewerkstelling in de praktijk onmogelijk om hen een rol te geven als vaste werknemersvertegenwoordiger: bij afloop van hun contract eindigt ook hun mandaat.

Let wel: wanneer er in de onderneming een aparte vertegenwoordiging voor jeugdige werknemers is voorzien (apart jongerenkiescollege, d.w.z. meer dan 25 jongeren die op de dag van de verkiezingen de leeftijd van 25 jaar nog niet hebben bereikt), dan kunnen de jongeren (-25 jaar) enkel kandidaat zijn voor het jongerenkiescollege. Deze -25-jarigen kunnen dus geen kandidaat zijn op de lijst van de arbeiders, bedienden of kaderleden!
Als er in de onderneming geen aparte vertegenwoordiging is van jeugdige werknemers, dan kunnen de -25-jarigen wel kandidaat zijn op de lijst van arbeiders, bedienden of kaderleden (afhankelijk van hun aangifte bij de RSZ en het feit al of niet opgenomen te zijn op de lijst van kaderleden).

© Jan Agten – Wolf&Wolf

Een werknemer kan maar kandidaat zijn op één lijst (dus niet tegelijkertijd op de lijst van bijvoorbeeld het ACV en het ABVV).

Let wel: een werknemer kan zowel voor de OR als voor het Comité PB kandidaat zijn. De verkiezingen voor de OR en het Comité PB zijn aparte verkiezingen.

WANNEER EN DOOR WIE MOETEN DE KANDIDATENLIJSTEN WORDEN INGEDIEND?

De kandidatenlijsten moeten ten laatste op X+35 worden ingediend. Deze keer dus tegen een bepaalde dag afhankelijk van de gekozen verkiezingsdatum in de periode van 17 tot 30 maart 2020. De kandidatenlijsten worden in de onderneming aangeplakt ten laatste op dag X+40 (tussen 22 maart en 4 april 2020).

Alleen de nationale zetels van de vakbonden kunnen kandidaten voordragen. Bovendien kan elke vakbond slechts één lijst indienen per kiescollege. De verschillende beroepscentrales van het ACV (bijvoorbeeld ACV Puls en CNE) moeten dus een gezamenlijke bediendenlijst indienen. Aparte lijsten per taalrol kunnen niet.

In de ondernemingen waar een aparte kadervertegenwoordiging is voorzien kan ook het NCK lijsten indienen. Bovendien kunnen ook individuele groepjes van kaderleden een lijst indienen indien hun lijst gesteund wordt door minstens 10% van de kaderleden (minstens 5 handtekeningen indien minder dan 50 kaderleden en minstens 10 handtekeningen indien minder dan 100 kaderleden in de onderneming worden tewerkgesteld).

Elke kandidatenlijst mag slechts evenveel kandidaten bevatten als er effectieve en plaatsvervangende mandaten te begeven zijn.

Sinds de verkiezingen van 2004 worden de representatieve werknemersorganisaties op het stembiljet niet enkel vermeld met hun lijstnummer maar ook met hun letterwoord-logo (ACV, ABVV, ACLVB, NCK). Het gaat dus wel degelijk om de naam van de nationale organisatie (ACV, ABVV,...), niet om de naam van de beroepscentrale (ACV Puls, ACV-CSC METEA,...) Huislijsten van kaderleden worden in de overheidspublicaties (resultaten) steeds weergegeven onder het letterwoord IND (individuele lijsten).

OFFICIËLE START VAN DE VOORBEREIDINGEN VAN DE SOCIALE VERKIEZINGEN: 13-26 DECEMBER 2019

De voorbereiding van de sociale verkiezingen duurt wettelijk 150 kalenderdagen. Dit betekent dus dat de eerste stappen moeten worden gezet in de periode tussen 13 en 26 december 2019.

Uiterlijk 150 dagen vóór de verkiezingsdatum moet de werkgever de nodige informatie bezorgen aan de OR en het Comité PB. Bij een eerste verkiezing geeft hij die informatie aan de vakbondsafvaardiging.

De werkgever is ook verplicht om dat bericht aan alle werknemers mee te delen: ofwel door zo een bericht op aanplakborden aan te hangen of langs elektronische weg (mails, intranet) indien daarmee alle werknemers kunnen worden bereikt. De werkgever moet zich voordien ook registeren bij de FOD WASO (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, het vroegere ministerie van Arbeid en Tewerkstelling) en de vakbonden informeren. Op die wijze weet iedereen of zijn werkgever de verkiezingsprocedure heeft opgestart.

Over die eerste informatie over de grenzen van de onderneming wordt overleg gepleegd met de werknemers. Dit overleg kan plaatsvinden tot uiterlijk de 35ste dag vóór de dag van de aanplakking (X-35). Uiterlijk op dag X-35 deelt de werkgever zijn beslissing mee aan de OR en het Comité PB of – als die er niet zijn – aan de vakbondsafvaardiging.

Indien de werknemersafgevaardigden niet akkoord gaan met de beslissingen van de werkgever kunnen zij beroep instellen bij de arbeidsrechtbank.

90 dagen vóór de verkiezingen wordt dan in de onderneming het bericht aangeplakt dat de verkiezingen aankondigt.

In het tijdschema vanaf de volgende bladzijde hernemen we chronologisch de diverse stappen in de voorprocedure (dag X-60 tot dag X). We bespreken ook kort de stappen die moeten worden gezet tussen dag X en Y en wat er nog dient te gebeuren na de eigenlijke kiesverrichtingen (na dag Y).

Op de achtercover vind je de kalender van de volledige verkiezingsprocedure. De aangegeven data zijn telkens de uiterste data waarbinnen de verschillende verrichtingen moeten plaatsvinden.

Bij een aantal stappen in de procedure moet een afschrift van de informatie aan de nationale zetels van de vakbonden (dus ACV, ABVV en ACLVB) worden bezorgd. Dat kan per post, maar veel makkelijker voor werkgevers door het document op te laden op een internetapplicatie van de FOD WASO.

In het tijdschema wordt ook verwezen naar de kaderledenorganisatie NCK. Deze organisatie speelt enkel mee voor de verkiezingen van de OR, en dan nog als er een aparte vertegenwoordiging van kaderleden moet worden aangeduid (minstens 15 kaderleden in de onderneming op dag Y).

TIJDSCHEMA

In het tijdschema wordt de verkiezingsprocedure chronologisch weergegeven. U leest dit tijdschema als volgt:

kolom 1: **geeft de periode aan waarbinnen bepaalde verrichtingen moeten gebeuren**
kolom 2: **geeft de verrichting aan die moet gebeuren**
kolom 3: **preciseert wie deze verrichting moet uitvoeren**
kolom 4: **preciseert aan wie informatie moet worden gegeven, voor wie de verrichting is bestemd**
kolom 5: **verwijst naar het artikel dat van toepassing is in de Wet 'Sociale verkiezingen 2020'** (Staatsblad van 30 april 2019)

Comité PB korten we in dit tijdschema af tot CPB.

UITERSTE DATA	HANDELINGEN I. Voorprocedure	DOOR	AAN	ART. WETTEN
X-60 **13-12.2019 - 26.12.2019**	**Schriftelijke mededeling door de werkgever over:** 1. de aard, gebieden en graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel(s) t.o.v. de juridische entiteit: • bij eerste verkiezing: informatie over de situatie; • bij volgende verkiezingen: informatie over de wijzigingen in de structuur van de onderneming en de nieuwe criteria van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel t.o.v. de juridische entiteit; 2. het aantal personeelsleden per categorie in de onderneming tewerkgesteld op dag X-60; 3. de functies van het leidinggevend personeel, benaming + inhoud verduidelijken - ter indicatie de lijst van personen die deze functies uitoefenen; 4. de functies van de kaderleden, ter indicatie de personen die deze functies uitoefenen alleen in ondernemingen met minstens 100 werknemers en 30 bedienden; 5. de eerste aanplakkingsdatum en de datum van de verkiezingen; Een afschrift van deze informatie wordt aan de nationale zetels van de vakbonden bezorgd (via de webapplicatie van de FOD WASO of per post). Of er nu een OR, een Comité PB of een VA is of niet, alle informatie van X-60 moet aan het volledige personeel worden bezorgd.	werkgever	- OR en CPB - bij ontstentenis VA	art. 10
X-60 **tot X-35**	**De werkgever raadpleegt over:** 1. het aantal technische of juridische bedrijfseenheden waarvoor organen moeten worden opgericht + hun beschrijving; 2. de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden + beschrijving + grenzen of over de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden + beschrijving + grenzen; 3. de functies van het leidinggevend personeel + indicatieve lijst van personen die deze functies uitoefenen; 4. de functies van de kaderleden + indicatieve lijst van personen die deze functies uitoefenen (alleen voor OR indien +100 werknemers en +30 bedienden).	werkgever	- OR, resp. CPB - bij ontstentenis VA - werknemers	art. 11

UITERSTE DATA	HANDELINGEN I. Voorprocedure	DOOR	AAN	ART. WETTEN
X-35 **7.01.2020 -** **20.01.2020**	**Schriftelijke mededeling van de werkgever over zijn beslissing inzake:** 1. de functies van het leidinggevend personeel + ter indicatie de lijst van personen die deze functies uitoefenen; 2a. het aantal technische of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht + beschrijving; 2b. de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden + beschrijving + grenzen of de samenvoeging van verschillende juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden + beschrijving + grenzen; 3. de functies van de kaderleden + ter indicatie de lijst van personen die deze functies uitoefenen (alleen voor de OR indien +100 werknemers en +30 bedienden). Een afschrift van deze informatie wordt aan de nationale zetels van de vakbonden bezorgd (via de webapplicatie van de FOD WASO of per post).	werkgever	- OR, resp. CPB - bij ontstentenis VA - werknemers	art. 12
X-30 **12.01.2020 -** **25.01.2020**	**Begin bescherming kandidaten**			Bijzondere ontslagregelingswet van 19 maart 1991
X-28 **14.01.2020 -** **27.01.2020**	**Verhaal bij de arbeidsrechtbank tegen de beslissing of bij afwezigheid van beslissing van de werkgever inzake:** 1. de functies van het leidinggevend personeel + ter indicatie de lijst van personen die deze functies uitoefenen; 2a. het aantal technische of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht + beschrijving; 2b. de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden + beschrijving + grenzen of de samenvoeging van verschillende juridische entiteiten tot 1 technische bedrijfseenheid + beschrijving + grenzen; 3. de functies van de kaderleden + ter indicatie de lijst van personen die deze functies uitoefenen (alleen voor de OR indien +100 werknemers en +30 bedienden).	- werknemers - vakbonden - NCK (als OR)	arbeidsrechtbank	art. 12bis
X-5 **6.02.2020 -** **19.02.2020**	**Beslissing van de arbeidsrechtbank** Tegen deze beslissing is geen beroep of verzet mogelijk. De betrokken partijen worden schriftelijk verwittigd.	arbeidsrechtbank	betrokken partijen	art. 12bis

© Michael De Lausnay

UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	ART. WETTEN
X=Y-90 11.02.2020 - 24.02.2020	**Aanplakking van het gedagtekend bericht met:** 1. datum en uurregeling van de verkiezingen; 2. het adres en de benaming van de technische bedrijfseenheid (eenheden) waarvoor organen moeten worden opgericht; 3. het aantal mandaten per orgaan en per categorie Een akkoord over de ev. verhoging van het aantal mandaten moet uiterlijk op dit ogenblik worden gemaakt. 4. de voorlopige kiezerslijsten of mededeling van de plaats waar deze kunnen worden geconsulteerd; de kiezerslijsten vermelden de uitzendkrachten die beantwoorden aan de anciënniteitsvoorwaarden 5. de lijst van de kaderleden: functies + namen, of de plaats waar deze kan worden geconsulteerd (alleen voor OR indien +30 bedienden); 6. de lijst van de kaderleden: functies + namen, of de plaats waar deze kan worden geconsulteerd (alleen voor OR indien +30 bedienden); 7. de data die voortvloeien uit de verkiezingsprocedure; 8. de persoon of dienst die de oproepingsbrieven zal rondelen of versturen; 9. mededeling dat er elektronisch zal worden gestemd. **Dit bericht moet de datum van aanplakking vermelden.** Een afschrift van deze informatie wordt aan de nationale zetels van de vakbonden bezorgd (via de webapplicatie van de FOD WASO of per post). De rechtgezette kiezerslijsten worden enkel toegevoegd indien er geen OR, Comité PB of VA is waarin alle organisaties vertegenwoordigd zijn.	- OR of CPB - bij ontstentenis werkgever	werknemers	art. 14 art. 74
X+7 18.02.2020 - 2.03.2020	**Klacht over:** 1. de kiezerslijsten; 2. het aantal mandaten per orgaan en per categorie; 3. de lijst van leidinggevend personeel; 4. de lijst van kaderleden. **Opgelet:** een klacht m.b.t. punten 3 en/of 4 betekent ook dat klacht moet worden ingediend m.b.t. de punten 1 en/of 2	- werknemers - vakbonden - NCK (als OR)	- OR of CPB - bij ontstentenis werkgever	art. 30
X+14 25.02.2020 - 9.03.2020	**Uitspraak door OR of CPB, of - als er geen OR of CPB is - door de werkgever over klachten m.b.t.:** 1. de kiezerslijsten; 2. het aantal mandaten per orgaan en per categorie; 3. de lijst van leidinggevend personeel; 4. de lijst van kaderleden. **Ingeval van wijziging:** aanplakking van de rechtzetting	- OR of CPB - bij ontstentenis werkgever	- werknemers - vakbonden (+ NCK als OR) bij ontstentenis van OR of CPB	art. 31
X+21 03.03.2020 - 16.03.2020	**Verhaal bij de arbeidsrechtbank** tegen de beslissing - of bij het uitblijven van een beslissing - van OR of CPB, of - als er geen OR of CPB is - beslissing van de werkgever over: 1. de kiezerslijsten; 2. het aantal mandaten per orgaan en per categorie; 3. de lijst van leidinggevend personeel; 4. de lijst van kaderleden.	- werknemers - vakbonden (+ NCK als OR)	arbeidsrechtbank	art. 31bis

UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	ART. WETTEN
X+28 **10.03.2020 - 23.03.2020**	**Beslissing van de arbeidsrechtbank** Er is geen mogelijkheid tot beroep of verzet. De betrokken partijen worden schriftelijk geïnformeerd. Indien wijzigingen: aanplakking van de rechtzetting. Een afschrift van deze informatie wordt aan de nationale zetels van de vakbonden bezorgd. De rechtgezette kiezerslijsten worden enkel toegevoegd indien er geen OR, Comité PB of VA is waarin alle organisaties zijn vertegenwoordigd. **Definitieve afsluiting van:** 1. de kiezerslijsten; 2. de lijst van het leidinggevend personeel; 3. de lijst van de kaderleden.	arbeidsrecht-bank	betrokken partijen	art. 31bis art. 32
X+35 **17.03.2020** **30.03.2020**	**Indienen van de kandidatenlijsten**	vakbonden voor OR ook: - NCK - huislijsten indien 10% kaderleden	werkgever	art. 33
X+36 **18.03.2020** **31.03.2020**	**Indien met zekerheid geen enkele lijst werd neergelegd tot en met X+35 (=uiterste afgiftedatum van aangetekende zending) mag de werkgever de procedure stopzetten.** Er moet geen kiesbureau samengesteld worden. Aanplakking van de beslissing op dezelfde plaatsen als de aankondiging van de verkiezingen. **Kopie van het afschrift aan de nationale zetels van de vakbonden via webapplicatie FOD WASO of per post.**	werkgever	werknemers	art. 78
X+40 **22.03.2020 - 4.04.2020**	**Aanplakking van de kandidatenlijsten** **Aanduiding van de voorzitter(s) van de stembureaus + plaatsvervangende voorzitter(s)** **Indien geen akkoord:** sociale inspectie verwittigen. Die zal een beslissing nemen.	werkgever - OR, resp. CPB - bij ontstentenis werkgever en VA - bij ontstentenis werkgever en vakbonden	werknemers sociale inspectie	art. 36 art. 42 art. 42

UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	ART. WETTEN
X+47 29.03-2020 - 11.04.2020	**Klachten bij de werkgever m.b.t. de kandidatenlijsten** Tot X+47 kunnen klachten ingediend worden bij de werkgever.	- werknemers op kiezers-lijsten - vakbonden (+ NCK als OR)	werkgever	art. 37
	De gehuwde vrouwen en weduwen staan op de kandidatenlijst onder hun meisjesnaam, eventueel voorafgegaan door de naam van hun (overleden) echtgenoot.	kandidaten	werkgever	art.40
	Kandidaten kunnen zelf de werkgever vragen om hun officiële voornaam te laten volgen door hun roepnaam waarmee ze gekend zijn in de onderneming. Kandidaten die hun voor- of achternaam willen aanpassen, moeten hun werkgever hiervan op de hoogte brengen. In de hierboven genoemde gevallen zal de werkgever de lijst aanpassen conform het verzoek van de kandidaat.	kandidaten	werkgever vakbonden	art.40
	De werkgever zelf kan tot X+52 beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank.	werkgever		art. 39
	Intrekking kandidatuur door kandidaat is mogelijk tot X+47.	kandidaten	werkgever vakbonden	art. 37
X+48 30.03-2020 - 12.04.2020	**De werkgever maakt de ontvangen klachten m.b.t. de kandidatenlijsten over.**	werkgever	vakbonden (+ NCK en/of huislijsten als OR)	art. 37
X+54 5.04.2020 - 18.04.2020	**Mogelijke wijziging van de kandidatenlijst** De wijziging kan via de post of de webapplicatie van de FOD WASO worden bezorgd.	vakbonden (+ NCK en/of huislijsten als OR)	werkgever	art. 37
	Aanwijzing van de overige leden van de stembureaus: - de voorzitter duidt secretaris en plaatsvervangend secretaris aan en - als er geen OR en CPB zijn - ook de bijzitters; - OR of CPB of, bij uitblijven van een beslissing, de sociale inspectie wijst de bijzitters aan. In geval van onenigheid gebeurt de aanduiding door inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.	voorzitter stembureau		art. 42
X+56 7.04.2020 - 20.04.2020	**Aanplakking van de gewijzigde kandidatenlijsten** **Akkoord over de stemming per brief** Verzending afschrift aan sociale inspectie	werkgever werkgever en vakbonden (+ NCK als OR)	werknemers sociale inspectie	art. 37 art. 57
X+60 11.04.2020 - 24.04.2020	**Aanplakking samenstelling stembureaus** + indeling van de kiezers per stembureau	- OR of CPB - bij ontstentenis werkgever	- werknemers - vakbonden - NCK en huislijsten (als OR)	art. 43
X+61 12.04.2020 - 25.04.2020	**Verhaal bij de arbeidsrechtbank m.b.t. kandidatenlijsten**	- werknemers - vakbonden - NCK (als OR) - werkgever	arbeidsrechtbank	art. 39
X+70 21.04.2020 - 4.05.2020	**Aanduiding van getuigen**	- vakbonden - NCK (als OR) - huislijsten (als OR)	werkgever	art. 44

UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	ART. WETTEN
X+75 **26.04.2020 - 9.05.2020**	**Beslissing van arbeidsrechtbank over klachten m.b.t. de kandidatenlijsten**	arbeidsrecht-bank	betrokken partijen	art. 39
X+76 **27.04-2020 - 10.05.2020**	Mogelijkheid tot **vervanging kandidaten** na raadpleging van de werkgever, in geval van: - overlijden kandidaat; - ontslag kandidaat uit betrekking in de onderneming; - terugtrekking kandidatuur door kandidaat voor X+47; - kandidaat ontslag nam uit vakbond; - wijziging van categorie van werknemer.	- vakbonden - NCK (als OR) - huislijsten (als OR)	werkgever	art. 38
X+77 **28.04.2020 - 11.05.2020**	**Definitieve afsluiting van de kandidatenlijsten** **Schrapping van de werknemers van kiezerslijsten** indien ze niet meer tot de onderneming behoren, en de uitzendkrachten die niet aan de anciënniteitsvoorwaarden voldoen, enkel mits unaniem akkoord!	- OR of CPB - bij ontstentenis werkgever en alle leden VA	werknemers	art. 39 art. 46
	Aanplakking van de (al dan niet gewijzigde) kandidatenlijst door de werkgever op de eerstvolgende werkdag na ontvangst van de gewijzigde lijst.	werkgever	werknemers	art.38
X+79 **30.04.2020 - 13.05-2020**	**Stopzetting van de procedure ingeval:** - slechts één organisatie een kandidatenlijst indiende met een kandidatenaantal gelijk of lager dan het aantal toe te wijzen mandaten; - geen lijst werd ingediend voor één of meerdere categorieën maar één of meerdere lijsten ingediend voor minstens een andere categorie. - Indien geen enkele lijst werd ingediend kan de werkgever de procedure reeds stopzetten op X+36.	stembureau	- werknemers - vakbonden - kaderorganisaties - FOD WASO	art. 68 en 78
X+80 **1.05.2020 - 14.05.2020**	**Uiterste datum overhandiging oproepingsbrief aan kiezers** Aangetekende verzending oproepingsbrief aan kiezers op uiterlijk X+82 indien er dan nog geen bewijs van ontvangst van oproeping is. Het is echter mogelijk om af te zien van deze regel bij eenparigheid van stemmen binnen de OR of CPB. Dit akkoord stelt de alternatieve methodes voor oproeping en de modaliteiten daarvan vast. Bovendien moet de werkgever aan de overlegorganen een lijst verstrekken van de betrokken werknemers alsook de voor deze oproeping nuttige gegevens. Dit akkoord moet worden bezorgd aan alle vakbonden en aan de NCK, bij de verkiezingen voor de OR.	werkgever	kiezers	art. 47
	Aangetekende verzending van oproepingsbrief + stembiljetten voor kiezers die per brief zullen stemmen.	voorzitter stembureau	kiezers toegelaten tot stemming per brief	art. 47
	Samenstelling kiesbureau Aanplakking van de stopzetting van de kiesverrichtingen + aanplakking samenstelling OR en/of CPB	stembureau	- werknemers - vakbonden - NCK (als OR)	art. 78

UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	ART. WETTEN
Y=X+90 **11.05.2020 - 24.05.2020**	**Stemming** **Stemopneming + aanwijzing verkozenen, plaatsvervangers, niet-verkozen kandidaten**			art. 50
	De voorzitter van het stembureau verstuurt elektronisch via de webapplicatie van de FOD WASO het proces-verbaal naar de FOD WASO en de vakbonden. Dit kan ook per aangetekende post.	kiezers voorzitter stembureau	- FOD WASO - werkgever - vakbonden (+ NCK als OR) nationale zetels vakbonden	art. 60-67 art. 68
	III. Opvolging en klachten			
Y+1 **12.05.2020 - 25.05.2020**	**De voorzitter van het hoofdstembureau overhandigt de verkiezingsdocumenten aan de werkgever.**	voorzitter stembureau	werkgever	art. 68
	De werkgever bewaart de verkiezingsdocumenten gedurende 25 dagen na de sluiting van de kiesverrichtingen. Indien klachten tegen de uitslag bezorgt hij deze documenten aan de arbeidsrechtbank.	werkgever	arbeidsrechtbank	art. 68
Y+2* **13-26.05.2020**	**Uiterste datum van aanplakking van de uitslag van de verkiezingen + samenstelling van de OR en/of het CPB** d.w.z. aanplakking van alle effectieven, plaatsvervangers van zowel de werknemers- als de werkgeversafvaardiging.	werkgever	werknemers	art. 68
Y+13* **24.05.2020 - 6.06.2020**	Uiterste datum voor beroep bij arbeidsrechtbank voor **nietigverklaring** of verbetering van de verkiezingsuitslagen, of tegen de stopzetting van de kiesprocedure of **tegen de samenstelling van de werkgeversafvaardiging** (indien zij niet voorkomen op de lijst van leidinggevende functies).	- werknemers - vakbonden (+ NCK als OR)	arbeidsrechtbank	art. 78bis
Y+43* **23.06.2020 - 6.07.2020**	**Eerste vergadering OR en/of CPB** indien geen vraag tot nietigverklaring werd ingediend.	werkgever	OR en/of CPB	art. 81

Let wel: de data vermeld na dag Y met een * variëren afhankelijk van de werkelijke datum van aanplakking, waarvoor de werkgever twee dagen de tijd heeft. Als de werkgever de resultaten op de verkiezingsdag zelf afficheert, verstrijkt de termijn voor het instellen van beroep bij de rechtbank op Y+13 en niet Y+15, en spreken we over Y+43 i.p.v. Y+45.

www.wordacvkandidaat.be

Op wordacvkandidaat.be vind je ook een uitgebreide handleiding over de wetgeving sociale verkiezingen.

Om de werknemers met verve te kunnen verdedigen en zijn stem te laten doorwegen moet het ACV goed vertegenwoordigd zijn in de bedrijven. De eerste stap is een ACV-lijst te kunnen presenteren in elk bedrijf waar sociale verkiezingen kunnen worden georganiseerd. Met veel en goede kandidaten. De website www.wordacvkandidaat.be ondersteunt je als je overweegt om ACV-kandidaat te worden.

Op **wordacvkandidaat.be** vind je meer informatie over het belang van de sociale verkiezingen, de insteek van het ACV en onze zoektocht naar kandidaten.
Op **wordacvkandidaat.be** laten we een aantal militanten aan het woord. Recep, Magali, Charlie, Levi, ... vertellen over hun drijfveren: waarom stelden ze zich in het (recente) verleden kandidaat, hoe hebben ze hun eerste verkiezingen ervaren, hoe pakten ze het vakbondswerk op de werkvloer aan, wat waren de uitdagingen, maar vooral ook wat gaf het meest voldoening? Lees de verhalen en bekijk de video's.

Verder vind je op **wordacvkandidaat.be** een hele uitgebreide rubriek met veelgestelde vragen. Want we begrijpen best dat je twijfelt aan een hernieuwing van je mandaat of een eerste kandidaatstelling. Je leest meer over de ins en outs van sociale verkiezingen, de spelregels rond de kandidaatstelling en de werking van het sociaal overleg. Weet alvast dat wij je van dichtbij steunen en begeleiden in dit proces. Door persoonlijk contact met je secretaris en middels het volgen van vorming en opleiding.

Onze zoektocht naar kandidaten is volop op gang getrokken. Je kan jezelf kandidaat stellen, online en/of via een contact met je secretaris. Ben je al overtuigd, gebruik dan het campagnemateriaal om andere collega's te overtuigen van een kandidaatstelling. Op **wordacvkandidaat.be** vind je affiches, folders en ander beeldmateriaal om te verspreiden in je bedrijf. Ook handig, de mini- en maxi-scan van je bedrijf. Een leidraad om je (syndicale) ondernemingswerking te evalueren om zo je prioriteiten voor de komende periode vast te leggen.

De website wordt de komende maanden stelselmatig uitgebreid met handige tools, nog meer verhalen vol ervaringen en tips en tricks van andere vakbondsafgevaardigden.

| Monique Braam |

KALENDER VAN DE PROCEDURE SOCIALE VERKIEZINGEN 2020: 11 TOT 24 MEI 2020

	Ongeacht de datum van de verkiezingen Referteperiode berekening drempel: 1/10/2018 - 30/09/2019 Periode bijhouden register uitzendkrachten: 1/04/2019 - 30/06/2019 Eerste periode berekening anciënniteit uitzendkrachten: 1/08/2019 - Dag X Tweede periode berekening anciënniteit uitzendkrachten: Dag X - Dag X+77														
	Datum verkiezingen	**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**
X-60	Mededeling door de werkgever	13/12	14/12	15/12	16/12	17/12	18/12	19/12	20/12	21/12	22/12	23/12	24/12	25/12	26/12
X-35	Raadpleging - beslissing	7/1	8/1	9/1	10/1	11/1	12/1	13/1	14/1	15/1	16/1	17/1	18/1	19/1	20/1
X-30	Start beschermingsperiode	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-28	Beroep bij rechtbank	14/1	15/1	16/1	17/1	18/1	19/1	20/1	21/1	22/1	23/1	24/1	25/1	26/1	27/1
X-5	Beslissing van de rechtbank	6/2	7/2	8/2	9/2	10/2	11/2	12/2	13/2	14/2	15/2	16/2	17/2	18/2	19/2
X=Y-90	Eerste aanplakking	11/2	12/2	13/2	14/2	15/2	16/2	17/2	18/2	19/2	20/2	21/2	22/2	23/2	24/2
X+7	Indienen klachten	18/2	19/2	20/2	21/2	22/2	23/2	24/2	25/2	26/2	27/2	28/2	29/2	1/3	2/3
X+14	Beslissing over klachten	25/2	26/2	27/2	28/2	29/2	1/3	2/3	3/3	4/3	5/3	6/3	7/3	8/3	9/3
X+21	Beroep rechtbank	3/3	4/3	5/3	6/3	7/3	8/3	9/3	10/3	11/3	12/3	13/3	14/3	15/3	16/3
X+28	Beslissing rechtbank	10/3	11/3	12/3	13/3	14/3	15/3	16/3	17/3	18/3	19/3	20/3	21/3	22/3	23/3
X+35	Indienen kandidatenlijsten	17/3	18/3	19/3	20/3	21/3	22/3	23/3	24/3	25/3	26/3	27/3	28/3	29/3	30/3
X+40	Aanplakking kandidatenlijsten	22/3	23/3	24/3	25/3	26/3	27/3	28/3	29/3	30/3	31/3	1/4	2/4	3/4	4/4
X+47	Indienen klachten door werkgever	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	11/4
X+48	Overmaken klachten door werkgever	30/3	31/3	1/4	2/4	3/4	4/4	5/4	6/4	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4	12/4
X+54	Wijziging kandidatenlijsten	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+54	Aanduiding leden stembureaus	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	Aanplakking gewijzigde lijsten	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4
X+56	Akkoord stemmen per brief	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4
X+60	Aanplakking stembureaus	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	24/4
X+61	Beroep bij rechtbank lijsten	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4	21/4	22/4	23/4	24/4	25/4
X+70	Aanduiding getuigen	21/4	22/4	23/4	24/4	25/4	26/4	27/4	28/4	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5
X+75	Beslissing rechtbank lijsten	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+76	Vervanging kandidaten	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	10/5
X+77	Kandidatenlijsten definitief	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+77	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+80	Overhandiging oproepingsbrief	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5	12/5	13/5	14/5
Y	**Stemming**	**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+1	Overhandiging documenten	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	25/5
Y+2	Aanplakking uitslag	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	20/5	21/5	22/5	23/5	24/5	25/5	26/5
Y+13*	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+43**	Eerste vergadering OR of Comité PB	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	19/7	20/7	21/7	22/7	23/7	24/7	25/7	26/7	27/7	28/7	29/7	30/7	31/7	1/8
Y+84	Beroep arbeidshof	3/8	4/8	5/8	6/8	7/8	8/8	9/8	10/8	11/8	12/8	13/8	14/8	15/8	16/8
Y+144	Beslissing arbeidshof	2/10	3/10	4/10	5/10	6/10	7/10	8/10	9/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10

* Y+13 kan Y+15 worden: hangt af van datum aanplakking uitslag
** Y+43 kan Y+45 worden: hangt af van datum van aanplakking uitslag

Zaterdag

Zondag

Feestdagen

zondag 25 december: **Kerstmis**
1 januari: **Nieuwjaar**
13 april: **Paasmaandag**
1 mei: **Dag van de arbeid**
21 mei: **Hemelvaart**
1 juni: **Pinkstermaandag**

Schoolvakanties

Kerstvakantie: 23/12 - 5/01
Krokusvakantie: 24/02 - 1/03
Paasvakantie: 6/04 - 19/04
Hemelvaart: 21/05 - 22/05
Zomervakantie: 01/07 - 31/08