

Vraag aan een expert

Sociale verkiezingen 2016: Hoe zo nauwkeurig mogelijk wettelijke begrippen vertalen naar een onderneming?



Alain Lancelot
Expert Sociaal
Overleg
Partena Professional

Aan de implementatie van de sociale organen in de onderneming in juni 2016, gaan er heel wat administratieve stappen vooraf. En dit via een verkiezingsprocedure die in december 2015 al van start gaat. Dit vergt enerzijds uiterste nauwgezetheid van de werkgever. Anderzijds moeten er beslissingen worden genomen wat betreft sleutelbegrippen die onmisbaar zijn voor de implementatie van de verschillende actoren die een rol spelen in de sociale organen van de onderneming.

Voor de vakbondsorganisaties is het aanvechten van deze uitspraken voor de arbeidsrechtbank de enige kans in vier jaar tijd om de sociale organen in de onderneming te activeren of te behouden. Naast de praktische organisatie door HR van deze 150 dagenlang procedure bestaat de grootste moeilijkheid voor de werkgever erin om de begrippen die algemeen bij wet zijn vastgelegd naar de onderneming te vertalen.

Het gaat hier hoofdzakelijk om het begrip 'onderneming' zelf en om de leidinggevende en kaderfuncties die centraal staan in de pre-electurale periode van december 2015 tot februari 2016. Toelichting is dus gewenst, maar dat heeft zo zijn nare kantjes.

De lading die elk van deze begrippen dekt zal immers door de werkgever verduidelijkt moeten worden op basis van de wettelijke bepalingen en talrijke uitspraken uit de sociale rechtspraak in het kader van de uitspraken die gebeurd zijn tijdens vorige verkiezingen.

De definitie van de perimeter van de onderneming doorheen de technische bedrijfseenheid

Het niveau waarop de verkiezing zal moeten plaatsvinden en meer bepaald hoe de perimeter zal worden bepaald hangt af van de economische en sociale gemeenschap waarin de activiteiten van de onderneming(en) en de medewerkers die bijdragen aan die activiteiten verenigd worden. In geval van twijfel zijn de sociale criteria doorslaggevend.

Zo kan het gebeuren dat de onderneming niet noodzakelijk overeenstemt met de juridische entiteit, ook al is dit meestal wel het geval. In sommige gevallen kan een juridische entiteit uit meerdere TBE's (Technische bedrijfseenheden) bestaan of kunnen verschillende juridische entiteiten samen één TBE vormen.

Enkel een grondige analyse van de situatie zal ervoor zorgen dat de zaken wettelijk geregeld kunnen worden zodat de mogelijkheden tot beroep voor de arbeidsrechtbank beperkt blijven.

De twee hoogste niveaus in de hiërarchie voor het leidinggevend personeel

In het kader van de sociale verkiezingen is een leidinggevende niet zomaar iemand die dit wilt of denkt te zijn, het gaat eerder om de functie die een persoon binnen de onderneming bekleedt dan om de persoon zelf. Vermits het hier gaat om het aanduiden van de functies waardoor de houder ervan deel uit kan maken van de werkgeverszijde, heeft de wet restrictief gedefinieerd wat er onder leidinggevend personeel verstaan moet worden.

Zo kan de werkgeverszijde worden bevolkt door zij die de onderneming echt beheren, die het hoogste hiërarchische niveau uitmaken, evenals hun meest directe medewerkers die eveneens deelnemen aan het dagelijkse beheer van de onderneming.

Indien er discussies zijn over deze twee niveaus, is het aan de werknemers om de bewijslast samen te stellen betreffende de foute definitie van de functies door de werkgever.

Kaderleden die houder zijn van een voor de functie vereist diploma

Voor de kaderleden is het nog onduidelijker omdat het hier gaat om het bepalen van hun vertegenwoordiging in een Ondernemingsraad. Hier heeft men het niet over hiërarchieniveaus maar gewoon over 'hogere functies' in de onderneming die ondergeschikt zijn aan de leidinggevende functies. Vermits het niet mogelijk is om de zaken duidelijker te formuleren, situeert de wet de kaderleden in de categorie van personen met een bediendenstatuut die in het bezit zijn van een 'diploma van een bepaald niveau dat vereist is voor de functie' of beschikken over van ervaring die gelijkwaardig is aan die waarin een diploma zou voorzien.

Ook hier moet duidelijk worden gemaakt wie kaderlid is en wie geen kaderlid is in de TBE.

De ervaring leert dat deze bepaling delicaat en risicovol is. Je kan er immers van op aan dat heel wat werknemers die denken dat ze kaderlid zijn - omdat ze voldoende flexibel zijn wat de werkuren betreft - zullen reageren wanneer ze beseffen dat ze in de ogen van hun directie slechts bedienden zijn!

Stof tot nadenken dus, niet alleen over de wettelijke bepalingen maar ook en vooral over de inzet van het sociaal overleg van 2016 tot 2020.

Hoe kunnen de werknemers zich kandidaat stellen?

Elke geregistreerde werknemer heeft als kiezer het recht om zich kandidaat te stellen, mits hij op de datum van de verkiezingen reeds zes maanden in dienst is. Als hij een mandaat krijgt, zetelt hij als vertegenwoordiger van de werknemers in het bestuur van de ondernemingen en/of het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Er wordt van hem verwacht actief te zijn binnen de onderneming, en zijn tijd te verdelen tussen zijn missie om de werknemers te vertegenwoordigen en zijn in het arbeidscontract opgenomen verplichtingen aan het bedrijf.

Om zich kandidaat te stellen moet de werknemer contact opnemen met de vakbond van hun keuze en met de permanent afgevaardigde van de sector. Deze stelt de kandidaatlijsten samen.

De werknemer die zich kandidaat stelt moet maatregelen treffen in die mate dat hij het mandaat beheerd dat hem werd toegewezen door de andere werknemers van de onderneming. Dit gaat niet om persoonlijke acties maar om een collectieve dienst die men bewijst aan zijn of haar



collega's wat betreft de zakelijke dienstverlening rekening houdende met alle waarden die de unie naar voren wil brengen.

Het is niet altijd gemakkelijk om dit concreet na te leven, daarom kan het handig zijn voor deze afgevaardigde om van enkele voorgestelde opleidingen, georganiseerd door zijn syndicale organisatie.

Stof tot nadenken dus, wat betreft het naleven van deze wettelijke bepalingen maar ook vooral de uitdagingen voor het sociaal overleg die volgen van 2016 tot 2020.

Partena Professional houdt een [blog](#) bij over de sociale verkiezingen.

Bekijk hier de [kalenderprocedure](#) van de sociale verkiezingen en ontdek welke stappen u wanneer moet ondernemen voor, tijdens en na de sociale verkiezingen.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid.

Wij ondersteunen en begeleiden starters, kmo's en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-politiek. Bij de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absentisme, opleidingen, juridisch advies en HR-consultancy.

Sinds 2012 vormen HDP en Partena samen Partena Professional. 1.500 medewerkers bedienen er ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen, en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Daarmee behoort Partena Professional tot de drie belangrijkste spelers op de Belgische markt.

Meer info op www.partena-professional.be