



Dag X, het X-moment, het X document.

Herman Claus

Inhoud

1. Samenvatting.....	1
2. Situering	1
3. Wat is reeds beslist.....	2
4. De informatie in het X-document, de dag X.....	2
5. Wie stelt het document op.....	2
6. De (extra) mandaten	2
7. Hoe verspreiden van het X document.....	3
8. Hoe protesteren tegen de inhoud.....	4
9. Weglaten van uitzendkrachten	4
10. Stemmen per brief, openingsuren stembureau, volmachten?.....	5
11. Verplaatsingskosten, extra uren ?.....	5

1. Samenvatting

Ben je niet akkoord met een naam in het X document, of met het aantal mandaten, of met de verdeling van de mandaten, dan moet je voor X+7 (dinsdag 18 februari voor verkiezingen op 11 mei 2020) een bezwaar indienen bij de OR of het CPBW. Laat je deze datum voorbijgaan dan is geen later beroep meer mogelijk.

2. Situering

Op dag X (dinsdag 13 februari voor verkiezingen op 13 mei) beginnen de eigenlijke verkiezingen. Op die dag wordt vastgelegd hoeveel mandaten er zijn, welke TBE's er zijn, voor welke organen zal kunnen gestemd worden en dergelijke. Om deze zaken te beslissen is er een voortraject:

- Op dag X-60 wordt een eerste (voorlopig) document medegedeeld. Op dag X-35 wordt een eerste reeks beslissingen van de werkgever bekendgemaakt.
- Op dag X wordt de definitieve informatie gegeven betreffende organen, mandaten en TBE's, en wordt de lijst met kiezers gepubliceerd.
- Tot dag X+7 kan je bezwaar indienen, voor X+14 weet je of je bezwaar is aanvaard. Zoniet dan kan je tot X+21 naar de rechtbank stappen die beslist voor X+28. Dit zijn vervalttermijnen: termijn verstreken, kans verkeken!
- X+35 : laatste dag indiening kandidatenlijsten
- X+90 : verkiezingen



3. Wat is reeds beslist

Op dit ogenblik ligt het volgende reeds onherroepelijk vast :

- Welke de Technische BedrijfsEenheden zijn, het aantal overlegorganen (OR, CPBW)
- De leidinggevende functies (namen ter illustratie)
- De kaderfuncties (namen ter illustratie)

Onder bepaalde omstandigheden (minder dan 30 bedienden, meer dan 15 kaderleden) is deze info nog niet beschikbaar en wordt ze pas op dag X medegedeeld (beschouw dit maar als een foutje in de wet).

4. De informatie in het X-document, de dag X

Voor verkiezingen op 13 mei valt dag X op dinsdag 13 februari 2024. Het X-document bestaat meestal uit (maximaal 5) verschillende delen, die we dan X.A, X.B, X.C, X.D en X.E noemen. X.A is het masterdocument en verwijst naar de andere documenten. Samen bevatten ze de volgende informatie :

- datum en uur van de verkiezingen, adres van de TBE
- aantal mandaten per categorie
- data die uit de kieskalender voortvloeien
- kiezerslijsten voor jongeren, arbeiders, bedienden, kaderleden
- de persoon of afdeling belast met het versturen van de kiesbrieven

In het document wordt de datum van dag X opgegeven. De wet zelf echter definieert dag X als de dag waarop het document wordt aangeplakt (ongeacht de datum die in het document zou vermeld zijn). In praktijk echter zal men het document reeds iets te vroeg ter beschikking stellen en werken met de data die in het document staan. Er is ons geen geval bekend waar dit tot problemen heeft geleid. Dit zou nochtans kunnen : indien het document twee dagen te vroeg wordt uitgehangen, valt in principe dag X twee dagen vroeger en begint ook de occulte periode twee dagen vroeger.

5. Wie stelt het document op

Volgens de wet gaat het document uit van de OR of van het CPBW, dus niet van de werkgever. In praktijk echter zal de werkgever het document opstellen. In principe zou hij het document moeten doornemen met de leden van de OR en het CPBW.

Dat het document op de OR zou zijn goedgekeurd legt geen beperkingen op aan de leden van de OR om later te protesteren : alle beroepsmogelijkheden blijven behouden, ook al heeft men eerder tijdens een OR zijn goedkeuring gegeven.

6. De (extra) mandaten

In het document wordt ook vastgelegd hoeveel mandaten er voorzien zijn voor elke categorie. Hierbij enkele opmerkingen:



Confédération Nationale des Cadres Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

- Mandaten worden berekend met de aantallen mensen op dag X. Ontslagen of aanwervingen na dag X hebben geen impact.
- In onze spreadsheet is nog geen voorziening gemaakt voor de uitzendkrachten (nieuw sinds 2020). Bij berekening van het aantal mandaten moet men rekening houden met de uitzendkrachten behalve indien deze waren aangeworven ter vervanging van een afwezige vaste werknemer. Bij de verdeling van de mandaten over de verschillende categorieën tellen de uitzendkrachten echter niet mee.
- wanneer er voor de OR van 15 tot 99 kaderleden zijn (leidinggevend personeel inbegrepen) dan verhoogt het aantal mandaten met één, zijn er 100 of meer kaderleden (leidinggevend personeel inbegrepen) dan komen er twee extra mandaten bij. Deze mandaten zijn niet exclusief bestemd voor kaderleden : het totaal aantal mandaten verhoogt, en daarna dienen deze mandaten te worden verdeeld over de verschillende categorieën. Een bedrijf met 120 werknemers, allen kaderleden, heeft bijgevolg een OR met 6 mandaten (4 normaal + 2 extra mandaten), allen kadermandaten.
- Het aantal mandaten kan worden verhoogd voor zover het totaal aantal mandaten kleiner blijft dan 25 (opm : de FOD WASO stelt hier dat de extra mandaten wegens kaderleden hier nog mogen worden bijgeteld, dus 25, 26 of 27 mandaten maximaal afhankelijk van het aantal kaderleden). De drie grote vakbonden moeten hiermee akkoord gaan (en kunnen dit dus tegenhouden) maar een akkoord van de NCK is niet nodig (nog bevestigd via rechtszaak in 2016).
- Men kan op twee manieren extra mandaten toekennen :
 - o Ofwel zegt men dat het totaal aantal mandaten stijgt, waarna deze worden verdeeld over de verschillende categorieën
 - o Ofwel zegt men bv dat er drie extra mandaten zijn en dat men deze toekent aan de bedienden (dus men kent de extra mandaten toe aan één categorie).

Het is niet duidelijk of methode (b) wel wettelijk toegelaten is. Ze werkt in elk geval in het nadeel van de kaderleden wanneer er bij meerderheid moet worden gestemd. Indien jullie het wensen kan de NCK tegen die manier van werken wél naar de rechtbank stappen, maar overleg zeker eerst met onze juridische dienst. Methode (a) daarentegen lijkt ons juridisch perfect in orde.

7. Hoe verspreiden van het X document

We moeten onderscheid maken tussen de kieslijsten (met de namen) en de andere informatie. Deze 'andere informatie' moet worden uitgehangen (via intranet of zo) en dient ter beschikking te staan van de werknemers.

Betreffende de kieslijsten daarentegen stelt de wet dat ze ter inzage moeten liggen (dus niet noodzakelijk aangeplakt worden). In 2016 was dit geen probleem en werden de kieslijsten mee uitgehangen, maar sinds de invoering van de GDPR is men daar voorzichtiger mee geworden. Het is dus best mogelijk dat men deze lijsten bv bij HR bewaart en ze niet op het intranet zet. Anderzijds, het X-60 en X-35 document moest wél worden aangeplakt, en deze bevatten ook reeds namenlijsten. De wet is dus niet erg consequent.



Confédération Nationale des Cadres Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

Wanneer je echter nu reeds een mandaat hebt in de OR dan stelt de wet dat “werknemers kunnen bij hun vertegenwoordigers documenten raadplegen”. Dit impliceert uiteraard dat je, als vertegenwoordiger, over deze documenten moet kunnen beschikken. Ben je mandaathouder, dan moet de werkgever je dus tevens een copy van de kieslijsten met de namen bezorgen.

Zoals reeds gezegd in ons apart document over de GDPR : bewaar deze lijsten met zorg! Alleen opslaan op geëncrypteerde media etc.

8. Hoe protesteren tegen de inhoud

Van belang is dat het X document de namen van de kaderleden en het aantal mandaten vastlegt. Er zijn drie stappen van bezwaar tegen de inhoud van het document X :

- Voorafgaand aan X (dinsdag 13 februari voor verkiezingen op 13 mei) moet er in principe overleg zijn met de OR of het CPBW, omdat het document uitgaat van deze organen. Dit is allemaal erg vrijblijvend en iedereen kan nog terugkomen op wat hier gezegd is.
- Tussen X en X+7 kan men bezwaar aantekenen tegen de inhoud van het document X. Indien dit protest niet wordt aangetekend kan men daarna ook niet meer naar de rechtbank stappen! Dit bezwaar moet worden verzonden naar (de voorzitter van) het CPBW of de OR waarop het bezwaar slaat. Men kan alleen bezwaar aantekenen tegen :
 - o Ontbrekende of foutief ingeschreven kiezers
 - o Onjuistheden aangaande de verplichte vermeldingen
 - o Het aantal mandaten per orgaan en per categorie
 - o De lijst van het leidinggevende personeel, waarbij men alleen namen kan laten verwijderen uit deze lijst (niet toevoegen)
 - o De lijst van kaderleden

De werkgever heeft dan tijd van X+7 tot X+14 om een nieuw X document op te stellen en aan te plakken (of kieslijsten ter inzage te leggen).

- Indien de werkgever het bezwaar niet volgt dan kan men tussen X+14 en X+21 naar de rechtbank stappen die dan tegen X+28 uitspraak doet. Tegen deze uitspraak is geen beroep mogelijk.

Samengevat : ben je niet akkoord met een naam op de lijst, of met het aantal mandaten, of met de verdeling van de mandaten, dan moet je voor X+7 (dinsdag 20 februari voor verkiezingen op 13 mei 2020) een bezwaar indienen bij de OR of het CPBW. Laat je deze datum voorbijgaan dan is geen later beroep meer mogelijk.

Overweeg je zulks te doen, neem dan steeds contact op met onze juridische dienst. Behalve bij eenvoudige materiële vergissingen zal men niet geneigd zijn om het X document zomaar aan te passen.

9. Weglaten van uitzendkrachten

Uitzendkrachten kunnen mee stemmen voor zover ze aan twee voorwaarden voldoen :

- Voorafgaand aan X (X inbegrepen) 3 maanden ononderbroken of 65 werkdagen te werk zijn gesteld in de onderneming. Deze namen dienen te worden opgenomen in het X document



Confédération Nationale des Cadres Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

- Tussen dag X (X inbegrepen) en dag Y-13 : minstens 26 werkdagen in de firma zijn tewerkgesteld. Wie hier niet aan voldoet moet op Y-13 uit de kieslijsten worden verwijderd.

Dit geeft voor de werkgever enkele problemen :

- Van sommige uitzendkrachten weten we nu reeds dat ze aan de tweede voorwaarde niet zullen voldoen (bv omdat ze niet meer in de firma werken)
- Sommige uitzendkrachten zullen op Y zelf niet meer in dienst zijn, maar mogen wel komen stemmen.
- Het is niet evident om van de verschillende uitzendkrachten het thuisadres te bekomen om de oproepingsbrieven te kunnen versturen.

Sommige werkgevers zullen daarom de namen van de uitzendkrachten die op Y-13 niet meer op de firma zullen zijn, gewoon weglaten uit het document X. Indien er dan voor X+7 geen bezwaar wordt aangetekend staan deze personen niet op de kieslijst, moeten ze niet worden opgeroepen en moeten ze niet komen stemmen.

Ons standpunt is om hier niet te veel problemen rond te maken. Het voornaamste is dat men de uitzendkrachten meetelt bij de berekening van de mandaten. Uiteraard kan de situatie in uw bedrijf anders liggen. In dat geval dien je voor X+7 bezwaar aan te tekenen.

10. Stemmen per brief, openingsuren stembureau, volmachten?

Over het stemmen per brief komt nog een extra document. Wanneer stemmen per brief mogelijk is (een akkoord van de vakbonden is noodzakelijk), dan kan dit wel een impact hebben op de openingsuren van het stembureau. Wanneer de post bv rond 11 uur wordt bezorgd, dan is het aanbevolen het stembureau tot 12 uur open te houden. Alleen brieven die bezorgd worden voor het stembureau sluit kunnen immers in rekening worden gebracht.

De NCK is in principe voorstander van de mogelijkheid voor het stemmen per brief. Om de kosten te beperken raden we aan om de oproepingsbrief en de brieven voor het stemmen per brief samen te verzenden.

Men kan bij de sociale verkiezingen niet stemmen bij volmacht. Het stemmen per brief kan bijgevolg een oplossing zijn voor situaties waar mensen die deeltijds werken moeten komen stemmen (of voor uitzendkrachten of werknemers die de firma verlaten hebben).

11. Verplaatsingskosten, extra uren ?

De kosten voor de verplaatsing van en naar het stembureau zijn ten laste van de werkgever. Het stemmen gebeurt normaal tijdens de werkuren. Wanneer het stemmen niet tijdens de werkuren kan (bv bij ploegenarbeid) dan zijn de meningen verdeeld maar men neigt er naar om te zeggen dat het ook arbeidstijd is. Meestal wordt in dit geval op voorhand een akkoord gesloten om bv een forfaitaire vergoeding in tijd te voorzien. Zoals boven aangehaald : de mogelijkheid van stemmen per brief kan hier een oplossing bieden.