

Het X-60 moment (tot X-35)

H.Claus; december 2019

Inhoud

1. Samenvatting.....	1
2. Situering	1
3. Het X-60 document	2
4. Belang van het X-60 document	4
5. De grens met het leidinggevend personeel.	4
6. De grens met de bedienden	5
7. Wat zeker na te kijken	6
8. Wat te doen als een grens niet correct is.....	6

1. Samenvatting

- X-60 gaat over het eventuele opsplitsen van het bedrijf in TBE's en over de functies van leidinggevend, kaderleden, bedienden en arbeiders. Het is een voorlopig document, er is geen sanctie verbonden aan het niet reageren op de inhoud.
- Kijk na of jouw functie (en naam) bij de kaderleden staat
- Kijk na of de drempel van 15 kaderleden gehaald wordt
- Kijk na of de drempel van 100 kaderleden benaderd wordt
- Kijk na of een kleine wijziging van het aantal kaderleden extra mandaten voor de kaderleden kan opleveren in de OR. Gebruik hiertoe de spreadsheet van de NCK.
- In geval van twijfel, contacteer onze juridische dienst en geef dan zeker het "Dossiernummer Federale Overheidsdienst" mee. Dit dossiernummer zal eindigen op een "2" (eindigt op 2 voor OR, 1 voor CPBW).

2. Situering

Op dag X beginnen de eigenlijke verkiezingen. Op die dag moet vastliggen 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.
- Tot dag X-28 kan hiertegen beroep worden aangetekend bij de rechtbank. Die doet uitspraak tegen dag X-5

Confédération Nationale des Cadres •
Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

- Op dag X wordt dan de definitieve informatie gegeven betreffende organen, mandaten en TBE's, en wordt de lijst met kiezers gepubliceerd.

De reden om alles uit elkaar te trekken in verschillende fasen is omdat de ene informatie bouwt op de andere: zo kan men alleen weten hoeveel werknemers er zijn indien men eerst al vastgelegd heeft welke TBE's er zijn.

De documenten X-60, X-35 en X verschillen qua inhoud en layout. Dit komt omdat deze layout werd opgesteld in de tijd toen men nog alles met de hand diende te bewerken en uit te typen, waardoor men dit werk wenste te minimaliseren. Dit maakt de opvolging nu wel lastiger.

3. Het X-60 document

X-60 (15/12/2019 indien de verkiezingen op 13/5/2020 vallen) is het ogenblik waarop de werkgever het X-60 document ter beschikking van werknemers, OR en overheid moet stellen. Valt X-60 op een niet-werkdag, dan verschuift deze datum naar voor: X-60 is immers de uiterste datum waarop werknemers in het bedrijf deze tekst moeten kunnen raadplegen.

Een voorbeeld van een niet ingevuld X-60 document kan je vinden op Startpagina > Thema's > Sociaal overleg > 4 > Modelformulieren 2024 ([OR.X-60 2024.doc \(live.com\)](https://www.live.com/OR.X-60.2024.doc)).

Het X-60 document is een voorlopig document omdat het een voorstel van de werkgever bevat en geen beslissing. Je kan dus ook niet tegen dat document in beroep gaan bij de rechtbank.

Het doel van het document is om een dialoog op gang te brengen tussen werkgever en werknemers betreffende de informatie die later op X-35 als beslissing door de werkgever zal worden medegedeeld. Het X-35 document is een beslissing waartegen men wél bij de rechtbank in beroep kan gaan.

Het is om deze rechtsgang te vermijden, en om de sociale partners voldoende tijd te geven een eventuele rechtszaak te zien aankomen, dat het X-60 document in leven is geroepen.

Het bevat volgende informatie:

- De aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit of de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid. Indien reeds een OR of CPBW aanwezig is, moet deze informatie enkel betrekking hebben op de wijzigingen die zich in de structuur van de onderneming hebben voorgedaan en op de nieuwe criteria van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit of van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid;
- Het aantal op dag X-60 in de TBE tewerkgestelde personeelsleden en dit per categorie, met name de jonge werknemers, de arbeiders of de bedienden (waarbij de bedienden ook de kaderleden en het leidinggevend personeel omvatten);

Confédération Nationale des Cadres •
Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

- De functies van het leidinggevend personeel (hun benaming en inhoud), met ter info de namen van de personen die deze functies uitoefenen;
- De data van dag X en dag Y;
- Enkel voor de verkiezingen van de ondernemingsraad (en dus voor ondernemingen die minstens 100 werknemers tewerkstellen) en enkel indien er minstens 30 bedienden zijn op X-60): de functies van de kaderleden, met ter info de namen van de personen die deze functies uitoefenen. De lijst van kaderleden mogen enkel bedienden bevatten die zo zijn aangegeven aan de RSZ. Bovendien moet deze informatie enkel aan de OR worden gegeven (aangezien enkel voor de OR het begrip kaderlid relevant is), of bij afwezigheid van een OR aan de vakbondsafvaardiging.

Van belang is te beseffen dat we het hier steeds over functies hebben: de namen staan er slechts bij ter illustratie. De functie moet duidelijk zijn binnen de bedrijfscontext (bvb “classificatieklasse 400 tot 800” kan voldoende zijn om de kaderleden aan te geven in een bedrijf dat dergelijke terminologie hanteert). Het kan dus ook zijn dat er bij bepaalde functies geen naam wordt vermeld omdat deze vacant zijn. Dit gebeurt nogal eens bij de leidinggevende functies.

Het X-60 document heeft enkele probleempunten

- Het geeft de situatie aan op dag X-60 met de mensen die dan in dienst zijn. Dit is niet onlogisch maar betekent dat het aantal kaderleden kan veranderen tegen dag X. Wees dus oplettend als je in de buurt van deze grenzen zit
- Er zijn verkiezingen voor een kadercollege indien er minstens 15 kaderleden zijn. Men kan dit echter niet controleren in het X-60 document indien het aantal kaderleden plus bedienden niet meer dan 30 bedraagt, want dan moeten de kaderfuncties niet worden vermeld. Dit is een fout in de wetgeving. Stel dat men op X-60 aangeeft dat er 29 bedienden zijn, en dat men vervolgens op X aangeeft dat er 14 kaderleden zijn en 15 bedienden (één kaderlid te weinig voor een kadercollege), dan kan dat leiden tot een discussie op dat moment om bepaalde leidinggevendenden of bedienden toch kaderlid te maken.

De opsplitsing in TBE's wordt meestal bekeken door de andere vakbonden. Tenzij er duidelijk iets mis is heeft het weinig zin om hier in het verzet te gaan.

Het totaal aantal mandaten dat beschikbaar is voor de OR hangt af van het aantal werknemers (leidinggevend personeel inbegrepen). Indien er minstens 15 kaderleden zijn wordt dit aantal met één verhoogd, zijn er meer dan 100 kaderleden dan wordt het met 2 verhoogd. Stel dat er voor dit aantal werknemers 13 mandaten zijn, maar er zijn meer dan 100 kaderleden, dan zijn er in totaal 15 mandaten voor de OR (de bijkomende mandaten zijn NIET noodzakelijk bestemd voor de kaderleden!)

Dit totaal aantal mandaten voor de OR wordt vervolgens onderverdeeld in verschillende kiescolleges. Zo kunnen we in totaal 15 mandaten hebben, waarvan 6 voor de arbeiders, 6 voor de bedienden en 3 voor de kaderleden. Deze onderverdeling is redelijk ingewikkeld, maar de NCK heeft hiervoor een spreadsheet ontwikkeld, zodat men kan nagaan hoe 'gevoelig' het systeem is: soms kan het toevoegen van één kaderlid betekenen dat de bedienden één mandaat minder en de kaderleden één mandaat

Confédération Nationale des Cadres •
Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

meer krijgen. Dit is niet te voorspellen of aan te voelen, en moet je gewoon simuleren in de spreadsheet.

4. Belang van het X-60 document

Het X-60 document laat toe om een eerste schatting te maken van het aantal kaderleden. Het document zelf is voorlopig, en vermeldt alleen de functies (de namen zijn ter illustratie) maar laat toe in te schatten hoeveel kaderleden er zullen zijn.

Het aantal kaderleden is van belang om de volgende reden:

- Indien minder dan 15 kaderleden dan is er geen kadercollege.
- Indien minstens 100 kaderleden dan komt er een tweede extra mandaat bij voor de OR.
- Hoe meer kaderleden, hoe meer van de beschikbare mandaten worden toegewezen aan het kadercollege.
- Leidinggevenden mogen niet stemmen, en als ze mogen stemmen gaan deze stemmen vaak naar de NCK, dus het is van belang hun aantal minimaal te houden.

Er zijn twee grenzen die je moet bekijken:

- De grens met het leidinggevend personeel
- De grens met de bedienden

Op dit ogenblik kan men nog niet naar de rechtbank stappen om bepaalde grenzen af te dwingen, maar zitten we nog in de onderhandelingsfase. De werkgever is zelfs verplicht om de input te vragen van de OR/CPBW rond dit document, maar hij is geenszins verplicht rekening te houden met deze input. Zijn eindbeslissing komt in het X-35 document (dat we wél voor de rechtbank zullen kunnen aanvechten).

De definitie van leidinggevend personeel, kaderlid, bediende en arbeider kunnen verschillend zijn van wat in het bedrijf gangbaar is. De sociale verkiezingen gebruiken hun eigen definities voor deze categorieën.

5. De grens met het leidinggevend personeel.

Leidinggevende is voor de sociale verkiezingen een ander begrip dan wat gewoon in het bedrijf wordt gebruikt. Als leidinggevende mag worden beschouwd:

Confédération Nationale des Cadres •
Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

- Niveau 1: personen (hoeven geen werknemers te zijn) die belast zijn met het dagelijks bestuur van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden
- Niveau 2: werknemers die én onmiddellijk ondergeschikt zijn aan deze personen én ook opdrachten van dagelijks beheer vervullen

Niveau 1 zijn de personen die bv zelfstandig kunnen beslissen om aankopen te doen, om mensen aan te werven, om gebouwen te laten vernieuwen. Dit zijn meestal maar enkele personen die rechtstreeks verantwoording afleggen aan de raad van bestuur. Vaak staat hun handtekenbevoegdheid ook vermeld in de statuten van de onderneming, en ze staan bovenaan het organigram.

Het kan in sommige gevallen zijn dat de eerste categorie de leden van de Raad van bestuur zelf zijn, indien deze raad zich duidelijk moet met handelingen van dagelijks bestuur zoals wie men aanwerft, wat wordt aangekocht etc.

Deze personen hoeven geen werknemers te zijn van de firma, dus ook consultants komen in aanmerking.

De leden van niveau 2 moeten wél werknemers zijn, ze moeten dadelijk rapporteren aan niveau 1 en ze moeten tevens daden van dagelijks bestuur stellen. Dit betekent dat een directiesecretaresse hier niet bij hoort want ze rapporteert wel aan niveau 1 maar ze stelt geen daden van dagelijks bestuur.

Het aantal leden van niveau 2 is vaak beperkt. Zo kan het zijn dat de directeur van ICT rapporteert aan de vice-president van Finance die rapporteert aan de CEO. In dit geval is de directeur van ICT niet leidinggevend. Organigrammen van de onderneming zijn hier een begin van bewijs.

Wanneer er in totaal een twintigtal personen behoren tot niveau 1 en niveau 2 dan is dat reeds vrij veel.

Dit kan soms problemen geven: in de OR wordt de werkgever vertegenwoordigd door iemand van het leidinggevend personeel, en indien er te weinig personen zijn dan kan dit problemen geven als iedereen met verlof is of op zakenreis. Daarom dat men soms ook vacante functies opneemt in de lijst die dan later kunnen ingevuld worden.

6. De grens met de bedienden

Een kaderlid is volgens de wet sociale verkiezingen een bediende die geen leidinggevend personeel is en die in de onderneming een hogere functie uitoefent die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan wie een evenwaardige beroepservaring heeft.

De juiste grens tussen kaderlid en bediende is vrij vaag, en is nogal eens het voorwerp van discussies. We kunnen als kaderfuncties beschouwen functies die :

- Een zeker initiatiefrecht hebben, of die gezag hebben binnen de onderneming zijn kaderleden
- Hoogstaande functies uitoefenen zoals onderzoek, begeleiding in een studiedienst

Confédération Nationale des Cadres •
Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

- Die een universitair diploma vereisen, zoals bij wetenschappelijk onderzoek, het uitvoeren van keuringen
- Verantwoordelijkheid hebben binnen of over een dienst
- Coördinatie of aansturen van werknemers inhouden
- Het beheer van budgetten vereisen

In een ICT-bedrijf of chemisch bedrijf kan het dus gerust zijn dat kaderleden meer dan de helft van de werknemers uitmaken.

7. Wat zeker na te kijken

Als je van plan bent op te komen voor de NCK, dan moet je nakijken of je functie (en naam) vermeld staan bij de kaderleden. Het komt voor dat een kaderlid vlak voor de verkiezingen plots 'bevorderd' wordt naar een directiefunctie om zijn kandidatuurstelling te verhinderen. Dergelijke zaken kunnen (en werden) door ons met succes worden aangevochten.

8. Wat te doen als een grens niet correct is

Het is best om dit door de NCK te laten gebeuren. Wij hebben toegang tot de bij de overheid neergelegde documenten, maar omdat beide grenzen zo gebonden zijn aan interne structuren, kunnen wij ze niet beoordelen, dus je moet ons informeren.

De grens van 15 kaderleden is belangrijk: immers, stel dat er geen 15 kaderleden zijn, of stel dat er geen OR is, dan kan je niet voor de NCK opkomen. Het is best dat je je dan ook niet hebt blootgegeven naar de werkgever toe.

Het aantal van 100 kaderleden is ook belangrijk (omdat er vanaf 100 kaderleden twee extra mandaten zijn) maar hier wordt in praktijk weinig aandacht aan geschonken. Wanneer men op 99 kaderleden zit en men een te uitgebreide lijst van leidinggevendens heeft dan kan het best zijn om dit door de NCK Brussel te laten aanpakken.

Van belang is zeker te kijken naar de impact van het aantal kaderleden op de hoeveelheid mandaten die naar het kadercollege zullen gaan. Je kan dit doen door in de spreadsheet een veld in te vullen dat bedienden omzet naar kaderleden. Indien men met een kleine wijziging van het aantal kaderleden extra mandaten naar de kaderleden kan laten gaan, dan is van belang om de grenzen met leidinggevend en bedienden scherp te bekijken.

Onze ervaring is dat traditionele vakbonden liever bedienden in de OR hebben dan kaderleden, dus zij zullen de werkgever er niet op aanspreken.