



Deel 3.

Opdrachten en bevoegdheden van de Vakbondsafvaardiging



1. Regeling instelling van de VA

Geen wettelijke regeling: Cao nr. 5

In tegenstelling tot de ondernemingsraad (OR) en het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB) wordt de instelling van de vakbondsafvaardiging (VA) niet bij wet maar langs conventionele weg geregeld, met name door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 van de Nationale Arbeidsraad die het 'statuut van de vakbondsafvaardigingen' regelt. Deze basiscao werd later aangevuld door overeenkomst nr. 5bis van 30 juni 1971 over de vormingsmogelijkheden voor vakbondsafgevaardigden en door overeenkomst nr. 5ter die bepaalt wat er met de vakbondsafvaardiging gebeurt in geval van overgang van onderneming. Deze overeenkomst vervangt het akkoord, gesloten in 1947 naar aanleiding van een Nationale Arbeidsconferentie en erkent de aanwezigheid en de macht van de vakbondsafvaardiging van het personeel binnen het bedrijf.

Cao nr. 5 is een kaderakkoord dat enkel de algemene principes inzake de vakbondsaf-

vaardiging definieert. Het laat de regeling van de bijzondere toepassingsmodaliteiten over aan de paritaire comités van de verschillende sectoren. Wil je het precieze statuut van de vakbondsafvaardiging in je bedrijf kennen, dan moet je kennis nemen van de sectorale overeenkomst, die werd afgesloten in het paritair comité waaronder je bedrijf ressorteert.

Cao nr. 5 werd niet bij koninklijk besluit algemeen bindend verklaard. Ze verbindt enkel de werkgevers die aangesloten zijn bij een ondertekenende werkgeversorganisatie, met name het VBO, de erkende nationale middenstandsorganisaties, de Boerenbond, de Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles, de Alliance agricole belge. De niet-ondertekenende werkgeversorganisaties en werkgevers die niet zijn aangesloten bij een ondertekenende organisatie zijn niet door deze bepalingen gebonden. Cao nr. 5 werd wel geregistreerd bij de Dienst voor Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.


Cao nr. 5 en sectorale overeenkomsten

Zoals we in de vorige paragrafen al uitlegden, is Cao nr. 5 enkel een kaderakkoord dat de algemene principes vastlegt; het precieze statuut en de bijzondere bepalingen worden vastgelegd in een collectieve overeenkomst op sectoraal vlak. De bepalingen van een cao gesloten binnen het paritair comité van de sector zijn niet verplicht voor de 'niet-georganiseerde' werkgevers als deze cao niet bindend werd verklaard bij koninklijk besluit. In tegenstelling tot Cao nr. 5 werden de meeste sectorale overeenkomsten echter wel bindend verklaard. Zelfs wanneer de individuele werkgever geen lid is van een werkgeversorganisatie (of lid is van een werkgeversorganisatie die de overeenkomst niet heeft ondertekend) moet hij de sectorale overeenkomst bindend verklaard bij KB, toepassen.

Het is trouwens altijd mogelijk om een bedrijfscao af te sluiten wanneer er geen sectorale cao is of om de modaliteiten van de sectorale cao te preciseren.

De in de Nationale Arbeidsraad gesloten kaderovereenkomst legt minimumbepalingen vast. De sectoren en bedrijven kunnen voor de werknemers gunstigere bepalingen vastleggen. De inhoud van een sectorale overeenkomst of bedrijfsovereenkomst kan nooit tegengesteld of zwakker zijn dan de bepalingen van een binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale overeenkomst.

De sectorale overeenkomst kan de vertegenwoordiging door een vakbondsafvaardiging uitbreiden tot alle personeelsleden. De collectieve sectorale overeenkomsten bepalen onder meer: het aantal vakbondsafgevaardigden (afhankelijk van de grootte van de onderneming), de voorwaarden voor de instelling van een vakbondsafvaardiging, de duur van het mandaat (meestal 4 jaar) en de verdeling van de mandaten over de verschillende vakbonden.



De rol en de bevoegdheden van de overlegorganen worden dus niet geregeld door een wet maar door een collectieve arbeidsovereenkomst. Die legt algemene kaderbepalingen vast en laat het aan de sectoren of ondernemingen over om specifieke bepalingen uit te werken. Daarom ook bestaan er grote verschillen in het statuut van de vakbondsafvaardiging tussen de sectoren. In dit nummer van Vakbeweging geven we duiding bij de inhoud van Cao nr. 5, het kaderakkoord dat de algemene principes vastlegt. Dit is dus onvolledig.

2. Voorwaarden voor oprichting en samenstelling van de VA

De vraag om een vakbondsafvaardiging op te richten, moet uitgaan van één of meer representatieve werknemersorganisaties en aan het ondernemingshoofd worden gesteld. Het zijn dus steeds de werknemers die het initiatief moeten nemen, in tegenstelling tot de oprichting van de OR en het Comité PB, waarvan de instelling berust op een wettelijke bepaling waaraan de werkgever niet kan ontkomen wanneer het bedrijf aan alle voorwaarden voldoet.

Cao nr. 5 is niet echt precies wanneer het gaat om de **oprichtingsvoorwaarden van een vakbondsafvaardiging**. Artikel 8 bepaalt enkel dat *“de overeenkomsten volgende punten moeten vastleggen: het minimumaantal tewerkgestelde personeelsleden dat vereist is om een VA op te richten en het minimumaantal aanvragen vanwege de werknemers die de oprichting van een vakbondsafvaardiging in de onderneming verantwoordt.”*

Het zijn dus de sectoren die de oprichtingsvoorwaarden van een vakbondsafvaardiging vastleggen. Dit leidt tot een veelheid aan bepalingen. In bepaalde sectoren legt de cao geen minima op met betrekking tot het aantal werknemers dat in de onderneming moet worden tewerkgesteld om een VA op te richten. Bijgevolg kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht van zodra een onderneming één werknemer tewerkstelt. Andere sectoren hebben dan weer een heel hoog minimum vastgelegd (tot 100 werknemers). Raadpleeg dus de secretaris van je beroepscentrale en vraag de sectorale bepalingen op.

Een tweede voorwaarde die soms wordt opgelegd voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging is *“het minimumaantal aanvragen vanwege de werknemers om een VA op te richten.”*

In bepaalde sectoren kan een bepaalde syndicalisatiegraad worden vereist voor de instelling van een vakbondsafvaardiging.

Deze voorwaarde wordt niet overal toegepast. Ook hierover bestaan grote verschillen van sector tot sector.

Wat de **samenstelling van de vakbondsafvaardiging** betreft, bestaat evenmin een eenvormige regeling. Het **aantal afgevaardigden** hangt af van de personeelsbezetting en de arbeidstijdregeling, zoals bijvoorbeeld ploegenarbeid. In de sectorale overeenkomsten wordt afgesproken in welke mate de vakbondsafvaardiging een gepaste vertegenwoordiging van de verschillende personeelscategorieën kan waarborgen. In de sectorale overeenkomsten wordt ook nagegaan hoe in ondernemingen met meerdere zetels de coördinatie

tussen de verschillende vakbondsafvaardigingen kan worden verzekerd.

Cao nr. 5 bepaalt dat de sectoren **de wijze** kunnen kiezen **waarop de vakbondsafgevaardigden worden benoemd**: *“aanduiding door de vakbondsorganisaties of verkiezing.”*

In de praktijk hebben de meeste collectieve overeenkomsten gekozen voor de rechtstreekse aanduiding van de afgevaardigden door de vakorganisaties. In sommige sectoren is er een regeling uitgewerkt, waarbij de vakbondsafgevaardigden worden verkozen door de personeelsleden op het moment van de sociale verkiezingen.





3. Bevoegdheden van de VA

Cao nr. 5 blijft vrij vaag over de bevoegdheden van de VA. Om een beter zicht te krijgen op de bevoegdheden van de VA, moet je kennis nemen van de sectorale overeenkomsten en eventueel van de ondernemingsovereenkomsten.

Cao nr. 5 somt wel de algemene bevoegdheden op van de VA:

- de arbeidsverhoudingen;
- onderhandelingen voeren over collectieve arbeidsovereenkomsten of overeenkomsten op ondernemingsvlak. Daarbij mag geen afbreuk worden gedaan aan de collectieve overeenkomsten of de akkoorden die op interprofessioneel of sectoraal vlak zijn afgesloten. Voor het juridisch geldig afsluiten van een collectief akkoord is echter de handtekening nodig van een vakbondssecretaris als vertegenwoordiger van de vakbondsorganisatie;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de naleving van de algemene beginselen (de uitoefening van het werkgeversgezag, de waardigheid van de werknemers, de vrijheid van vereniging, rechtvaardige en goede sociale verhoudingen);
- het recht om door het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van een geschil of een dreigend conflict;
- het recht om te worden ingelicht over de veranderingen die de arbeids- en beloningsvoorwaarden en de beroepsclassificaties kunnen wijzigen.

De meeste van deze bevoegdheden vallen ook onder de opdrachten van de OR en het Comité PB. Het is dan ook belangrijk dat de vertegenwoordigers van beide overlegorganen en de vakbondsafvaardiging nauw samenwerken. In principe krijgt die samenwerking vorm binnen de militantenkern, ook ondernemingskern genoemd.

(Cao nr. 5, art. 11 tot 14 en art. 2 tot 5)

Verder:

- heeft de VA het recht om de bevoegdheden van de ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk uit te oefenen wanneer het bedrijf niet over die organen beschikt.
- moet de VA zorgen voor het onthaal van nieuwe werknemers in het bedrijf.

1. Algemene bevoegdheden

1.1 Arbeidsverhoudingen in het bedrijf

Omdat het begrip arbeidsverhoudingen vrij ruim is, stellen wij vanuit vakbonds oogpunt dat de vakbondsafvaardiging zo ruim mogelijke bevoegdheden moet hebben op dit vlak. Veel zal uiteraard afhangen van de syndicale slagkracht en sterkte in het bedrijf.

Volgende materies kunnen tot de arbeidsverhoudingen worden gerekend (de opsomming is onvolledig):

- het aangaan, schorsen en beëindigen van een arbeidsovereenkomst;
- de loonvorming: basisloon, eindejaarspremie, anciënniteitspremie, premie voor zwaar werk, gevarenpremie, premie voor ploegenarbeid, productiviteitspremie, terugbetaling van reiskosten, betaling van overuren enz.;
- het opmaken en wijzigen van de beroepsclassificaties (functieclassificaties);
- de evaluatie van het personeel;
- de beroepsopleiding en her-/omscholing, met inbegrip van de premies en de

- eventueel eraan gekoppelde inhaalrust;
- de arbeidsduur, de arbeidsduurvermindering en het tijdskrediet;
- het betaald verlof;
- de feestdagen, in het bijzonder de niet-wettelijke feestdagen;
- het onthaal van nieuwe werknemers (zie verder);
- het statuut van de deeltijds tewerkgestelde werknemers;
- de toekenning van vakbondspremies;
- de economische problemen, die bijvoorbeeld verband houden met de productiviteit;
- de problemen inzake herstructureringen, veranderingen in de onmiddellijke omgeving van de onderneming,....;

1.2 Onderhandelingen

De vakbondsafvaardiging heeft het recht om te onderhandelen over collectieve overeenkomsten, waar het bovengenoemde materies betreft. Om met kennis van zaken te kunnen onderhandelen, moeten de leden van de VA vooraf volledige en correcte informatie inwinnen. Een goede samenwerking met de verkozenen in de OR en het Comité PB is dus belangrijk.

Krachtens artikel 6 van Cao nr. 5 vertegenwoordigt de VA het personeel van het bedrijf en worden de representatieve vakbonden (ACV, ABVV, ACLVB) als de vertegenwoordigers van de syndicale macht beschouwd.

Op het louter juridische vlak betekent dit dus dat de VA collectieve overeenkomsten mag sluiten, die echter enkel bindend zijn als ze door een vertegenwoordiger van de vakbond, in de praktijk door een vakbondsvrijgestelde, zijn ondertekend.

1.3 Toepassing van de reglementering

Op dit terrein (de toepassing van de sociale wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten) heeft de VA dezelfde bevoegdheden als de OR. Van overlapping is nochtans geen sprake.

De OR is een overlegorgaan, dat bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgever en

vertegenwoordigers van de werknemers die werden verkozen tijdens de sociale verkiezingen. In die hoedanigheid moet de OR worden ingelicht, brengt de OR advies uit, is de OR belast met het toezicht en besluit eventueel tot concrete maatregelen ten behoeve van alle werknemers van de onderneming.

De VA daarentegen, die in principe enkel de bij een vakbond aangesloten werknemers vertegenwoordigt (ook al geldt het verworvene voor alle werknemers), is een coördinerend, onderhandelend en eisend orgaan. De VA zal vooral optreden bij problemen in de onderneming, bijvoorbeeld wanneer de ondernemingsraad tot geen akkoord komt of wanneer de werkgever de bevoegdheden van de OR negeert. Hetzelfde geldt voor het Comité PB. De VA zal ook optreden om voorstellen te doen inzake de verbetering van de arbeidsomstandigheden, het milieu, de sociale betrekkingen,...

1.4 Naleving van algemene beginselen

De VA is belast met het toezicht op de naleving van de 'algemene beginselen', opgesomd in punt II, art. 2 tot 5 van de overeenkomst.

De algemene beginselen zijn:

- **het binnen de onderneming uitgeoefende gezag:** de werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren (*art. 2, eerste lid*);
- **de waardigheid van de werknemers:** de werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. (*art. 2, tweede lid*);
- **de vrijheid van vereniging:** de werkgevers verbinden zich ertoe de vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van de vakbond in de onderneming rechtstreeks noch onrechtstreeks te belemmeren (*ibidem*);
Bovendien verbinden de ondertekenende werkgeversorganisaties zich ertoe om hun leden aan te bevelen geen enkele

druk uit te oefenen op het personeel om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-georganiseerde werknemers geen andere voorrechten toe te kennen dan aan de georganiseerde werknemers.

Van hun kant verbinden de ondertekenende vakorganisaties zich ertoe om in naleving van de vrijheid van vereniging hun organisaties waaruit ze zijn samengesteld aan te bevelen in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen die met de geest van cao nr. 5 stroken, na te leven (*art. 3*);

- **rechtvaardigheid en goede sociale verhoudingen:** de ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisaties verbinden zich ertoe om hun aangesloten organisaties aan te bevelen respectievelijk de ondernemingshoofden en de vakbondsafgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming en toe te zien op de naleving van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement enz. (*art. 4*).

Hoewel deze teksten al meer dan 40 jaar meegaan, zijn ze meer dan ooit actueel. Vandaag de dag immers willen sommige werkgevers nog steeds niet horen van de vakbond in hun onderneming of proberen de vakbond te omzeilen door buiten de vakbonden om een pseudodemocratie op te zetten (via de zogenaamde 'huisbonden').

1.5 Recht om gehoord en ingelicht te worden

Artikel 12 van Cao nr. 5 bepaalt dat *“de vakbondsafvaardiging het recht heeft om door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of elke betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet of zich dreigt voor te doen”*.

Als het om een individueel geschil of een individuele betwisting gaat, dient de betrokken werknemer eerst individueel klacht in langs de 'gewone hiërarchische weg'. Hij wordt daar voor zijn verzoek in bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. Kan het geschil niet langs deze weg worden opgelost, dan heeft de vakbondsafvaardiging het recht om gehoord te worden (*art. 13*).



© Rob Stevens



Om dit soort collectieve of individuele geschillen te voorkomen, moeten de werkgevers de vakbondsafvaardiging vooraf op de hoogte brengen van volgende veranderingen:

- veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard;
- wijzigingen die voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, in het bijzonder de bepalingen die een weerslag hebben op de loon-schalen en de beroepsclassificatieregels (art. 14).

1.6 Communicatie met personeel

Artikel 23 van Cao nr. 5 stelt uitdrukkelijk dat de vakbondsafvaardiging mondeling of schriftelijk alle mededelingen mag doen die nuttig zijn voor het personeel, zonder dat de organisatie van het werk erdoor mag worden verstoord. De mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn.

Dat de mededeling de werkorganisatie niet mag verstoren, kan een probleem vormen. Het is daarom goed om weten dat artikel 23 bepaalt dat de vakbondsafvaardiging met de instemming van de werkgever op

Toepassing van deze bepalingen geeft de VA dus het recht om gehoord te worden in geval van collectieve geschillen én van individuele klachten. Het onderscheid tussen een individueel geschil en een collectief probleem is niet altijd voor de hand liggend. Een individueel geschil kan zich naar een collectief conflict uitbreiden en een collectief conflict kan verschillende gevolgen hebben voor de individuele werknemers. Individuele en collectieve belangen van de werknemers zijn dus vaak niet los te koppelen.

de werkplek en tijdens de werkuren informatievergaderingen voor het personeel mag beleggen. De werkgever mag niet willekeurig - dus zonder een valabele motivatie - zijn toestemming weigeren.

De werkplek is niet noodzakelijk de plaats waar de onderneming is gevestigd. Er moeten op sectoraal vlak regels worden vastgelegd voor het personeel dat niet is tewerkgesteld op de plaats waar de onderneming is gevestigd (bijvoorbeeld uitzendkrachten, werknemers van schoonmaak- en bewakingsfirma's, bouwvakkers,...).

De paritaire comités mogen de toepassingsmodaliteiten van deze bepalingen preciseren. Ze houden daarbij rekening met de specifieke situatie binnen hun sectoren en ondernemingen en met het grondrecht van de werknemers op informatie en consultatie.

1.7 Onthaal van nieuwe werknemers

De vakbondsafvaardiging en de ondernemingsraad zien toe op het onthaal van de nieuwe werknemers dat de werkgever organiseert (Cao nr. 22 van 9 september 1975).

Cao nr. 22 bepaalt dat de werknemers tijdens de onthaalperiode van de directie alle nuttige inlichtingen moeten ontvangen en in het bijzonder die inlichtingen, die hun inschakeling, aanpassing en ontplooiing kunnen bevorderen.

Het betreft inlichtingen over de werkvoorwaarden, de activiteiten en de structuur van de onderneming, de rol van de werknemer binnen de onderneming en de op het vlak van de onderneming en de sector georganiseerde collectieve verhoudingen. De paritaire comités moeten de inhoud bepalen van die inlichtingen, rekening houdend met de grootte van de onderneming. Er zijn dus grote verschillen naargelang de sector. Informeer je bij de secretaris van je beroepscentrale over de regels die gelden voor je sector.

Als de onderneming waar je werkt, niet gebonden is door een collectieve sectorale arbeidsovereenkomst en als er in je onder-

neming minstens 20 werknemers zijn, dan moeten de nieuwe werknemers minstens de volgende inlichtingen krijgen:

- de regels met betrekking tot het loon, de premies, de werktijd, de voordelen, enz.;
- de beroepsrisico's waarmee de werknemers te maken krijgen;
- de maatregelen m.b.t. de gezondheid, de veiligheid en de hygiëne op het werk (preventie en bescherming) en m.b.t. de voorkoming van arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- de sociale diensten en de diensten voor preventie en bescherming, alsook de regels betreffende de contacten van die diensten met het personeel;
- de rol van de werknemer in het kader van de activiteiten van de onderneming, zijn bekendheid met zijn werkplek en met de werkomgeving;
- de aanwezigheid van de OR, het Comité PB en de VA en de naam en plaats van de werkplek van de werknemersvertegenwoordigers in die organen.

Op het ogenblik van indienstneming ontvangen de nieuwe werknemers van de werkgever ook een afschrift van het arbeidsreglement.

De werkgever moet deze inlichtingen verstrekken in de onthaalperiode, die een aanvang neemt op het moment van de indienstneming en één maand loopt.

Sommige inlichtingen moeten verplicht worden gegeven op de eerste dag: het programma van de eerste werkdag, een beschrijving van het werk van de eerste dagen en de moeilijkheden die zich daarbij kunnen voordoen, de maatregelen inzake veiligheid en gezondheid voor de eerste dagen, en in geval het van toepassing is, de specifieke maatregelen voor gehandicapten, buitenlandse werknemers, jongeren en werknemers die blootgesteld zijn aan beroepsrisico's.

Daar waar het praktisch mogelijk is, wordt ook gedurende de eerste maand een geleid bezoek van de onderneming georganiseerd. De vakbondsafvaardiging wordt daarvan op de hoogte gesteld en kan daarbij aanwezig zijn.

Cao nr. 22 stelt dat die inlichtingen eventueel mondeling kunnen worden gegeven. Beter is echter om binnen de onderneming af te spreken (bijvoorbeeld in de OR, met de VA) dat alle informatie schriftelijk wordt gegeven aan de nieuwe personeelsleden. Zo kan de VA makkelijker toezicht uitoefenen.

1.8 Syndicaal onthaal van nieuwe werknemers

Het onthaal van nieuwe werknemers door de vakbondsafgevaardigden mag niet worden verward met het onthaal dat wordt georganiseerd door de werkgever krachtens cao nr. 22. De vakbondsafvaardiging is ook belast met het onthaal van nieuw in dienst genomen personeel.

Het komt er vooral op aan om aan de nieuwkomers uit te leggen wat de rol is van de vakbond en de overlegorganen in de onderneming; duidelijk aan te geven waar en wanneer de vakbondsafgevaardigden kunnen worden gecontacteerd; en voorbeelden te geven van wat de vakbondsafvaardiging concreet kan doen. De idee die een nieuwe werknemer zich van de vakbond vormt, hangt in grote mate af van de wijze waarop hij/zij wordt onthaald, de kwaliteit van de informatie die aan hem of haar wordt verstrekt en de luisterbereidheid van de vakbondsafgevaardigden. Een niet te verwaarlozen opdracht dus.

De eerste werkdag moet ook het volgende gebeuren: een bezoek aan de werkplek, de onmiddellijke omgeving en de functionele bindingen, een voorstelling aan en ontmoeting met de rechtstreekse oversten, de collega's en een afgevaardigde van elke binnen de onderneming vertegenwoordigde vakbond. Als de nieuwkomer een jonge werknemer is, dan moeten de afgevaardigden die de jonge werknemers vertegenwoordigen bij het onthaal worden betrokken.

1.9 Recht om staking af te kondigen

Voor de precieze maatregelen die je moet nemen bij de afkondiging van een staking, moet je de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten raadplegen. Die preciseren immers wat je moet doen, zoals bijvoorbeeld de aanzeggingstermijn die je moet respecteren. Die aanzeggingstermijn is er om voorbarige stakingsaanzeggingen te voorkomen en de verzoening van conflicten te stimuleren door een tussenkomst van de werknemers- en de werkgeversorganisaties, en zo nodig door een beroep te doen op het bevoegde paritair comité van de sector. Voor meer informatie wend je je best tot de secretaris van je beroepscentrale, die je zal informeren over de regels die van toepassing zijn in je sector.

2. Bevoegdheden met betrekking tot uitzendarbeid

Tijdelijk werk, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van personeel zijn slechts onder welbepaalde voorwaarden toegelaten. Wat uitzendarbeid betreft is de tussenkomst van de VA vereist in geval van:

- **tijdelijke vervanging van de werknemer wiens arbeidsovereenkomst wegens zwaarwichtige reden of opzegging wordt beëindigd.** Vervanging is mogelijk voor maximum zes maanden. Een éémalige verlenging met zes maanden is mogelijk. Het voorafgaandelijk akkoord van de VA is vereist voor de indienstneming van uitzendkrachten en voor de verlenging van de overeenkomst. Uiterlijk drie werkdagen na ontvangst van





het akkoord moet de werkgever de bevoegde inspectiediensten op de hoogte brengen.

- **vervanging van een vaste werknemer wiens overeenkomst om een andere reden is beëindigd.** De maximale duur van de vervanging is zes maanden. Een verlenging is mogelijk met maximum zes maanden. De vervanging is niet als dusdanig aan bijzondere voorwaarden of modaliteiten onderworpen. Maar de verlenging van de vervanging is wel onderworpen aan het voorafgaandelijk akkoord van de VA en de Inspectie moet hiervan op de hoogte worden gebracht.
- **vervanging van een personeelslid dat tijdelijk afwezig is.** De vervanging is toegelaten voor de volledige duur van de opschorting van het contract van de permanente werknemer. In dat geval is het voorafgaandelijk akkoord van de VA niet noodzakelijk. De VA moet er wel over waken dat in de onderneming niet meer uitzendkrachten aan de slag zijn dan er afwezige vaste werknemers zijn. In dat geval is het voorafgaandelijk akkoord van de VA voor het engageren van uitzendkrachten wel noodzakelijk. Let wel: de wetgeving schrijft niet langer voor dat moet worden gepreciseerd welke werknemer vervangen is door welke uitzendkracht. Hou er ook rekening mee dat de uitzendkrachten in overtal die geen vaste werknemers vervangen altijd moeten worden meegeteld voor de berekening van de gemiddelde tewerk-

stelling en dus ook voor de berekening of de drempel van 50 of 100 werknemers bereikt is voor de organisatie van de sociale verkiezingen.

- **tijdelijke toename van het werkvolume.** Het voorafgaandelijk akkoord van de VA is noodzakelijk. Het akkoord heeft betrekking op zowel het aantal betrokken werknemers als op de periode waarin uitzendarbeid wordt gepresteerd. Het verzoek van de directie kan op meer dan één kalendermaand slaan; het is telkens hernieuwbaar. Als er een akkoord is, dan moet de gebruiker (de werkgever) de Inspectie van sociale wetten binnen de drie werkdagen inlichten.
- **tijdelijke arbeid of uitzendarbeid voor als uitzonderlijk erkende werkzaamheden:** het voorafgaandelijk akkoord van de VA is vereist.

Meer informatie over uitzendarbeid vindt je in de ACV-brochure voor afgevaardigden en op de website www.acv-interim.be

3. Bevoegdheid met betrekking tot niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

In opvolging van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 werd de Wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen geëvalueerd. Cao nr. 90 stelde een nieuw systeem in

met betrekking tot niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. Dit 'flexibele' beloningssysteem kan enkel onder welbepaalde voorwaarden worden ingevoerd. Zo moeten de voordelen gebonden zijn aan de collectieve resultaten van de onderneming of van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. Deze voordelen hangen af van de verwezenlijking van duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen, met uitzondering van individuele doelstellingen en doelstellingen waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is op het ogenblik van de invoering van een systeem van resultaatsgebonden voordelen (om te vermijden dat loon vermomd wordt onder de vorm van resultaatgebonden voordelen). Het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen dat het voorwerp uitmaakt van een toetredingsakte en een toekenningsplan wordt ingevoerd door een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, als er een vakbondsafvaardiging is.

Syndicaal is het belangrijk om erover te waken dat de voordelen collectief zijn, dat ze zich beperken tot een plafond, dat ze de andere componenten van de verloning niet beïnvloeden, dat ze effectief niet-recurrent zijn en dat ze geen negatieve invloed hebben op de tewerkstelling (*Wet van 21 december 2007, Cao nr. 90 van 20 december 2007, aangepast door Cao nr. 90bis van 21 december 2010*).



4. Bevoegdheden bij gebrek aan een Comité PB en een OR

4.1 Bij gebrek aan een Comité PB

De Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk en het Koninklijk Besluit van 27 maart 1997 over het beleid inzake het welzijn van de werknemers bepalen dat de VA de taken van het Comité PB uitvoert wanneer in de onderneming geen Comité PB werd ingesteld (*art. 52 van de Wet en art. 2 van het KB*).

Dit betekent dat de VA moet worden geïnformeerd en dat met haar moet worden overlegd over alle punten die tot de bevoegdheden van het Comité PB behoren, teneinde het welzijn van de werknemers te bevorderen. Het gaat daarbij onder meer om volgende punten:

- advies uitbrengen en voorstellen doen over het welzijnsbeleid, over het globaal preventieplan en het jaaractieplan;
- risico's opsporen en evalueren;
- een preventiebeleid uitstippelen;
- werknemers onthalen, informatie en vorming geven over de preventie en de bescherming op het werk;
- de taken en opdrachten van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk opvolgen;
- toezien op de goede organisatie van het medisch toezicht op de werknemers;
- in geval van problemen een beroep doen op de arbeidsinspectiediensten;
- adviezen uitbrengen en voorstellen formuleren over de uitrusting van de werkplaatsen (sanitaire installaties, kledkamers, refters, verlichting, verwarming enz.);
- waken over de kwaliteit van het milieu binnen en buiten de onderneming;
- werken rond de preventie van psychosociale belasting op het werk (stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk);
- advies uitbrengen over de te nemen preventiemaatregelen inzake veiligheid en gezondheid bij de invoering van nieuwe uitrustingen of technologieën enz.

informatie ontvangen en vooraf advies geven over de preventiemaatregelen die de werkgever wil doorvoeren in de onderneming op het vlak van alcohol en drugs.

Voor meer informatie over de verschillende bevoegdheden verwijzen we naar Deel 1 over het Comité PB in deze speciale uitgave.

4.2 Bij gebrek aan een OR

Bij gebrek aan een OR kan de VA bepaalde taken van de OR uitvoeren, hoofdzakelijk op sociaal vlak en op het vlak van de te-

werkstelling. De voornaamste bevoegdheden zijn:

• **de algemene vooruitzichten van de onderneming en de tewerkstelling in de onderneming** (art. 24, Cao nr. 5)

Deze informatie bevat volgende elementen:

- informatie over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de gevolgen ervan voor de tewerkstelling. Deze informatie heeft betrekking op de marktsituatie, het orderboek, de programma's voor ontwikkeling, rationalisatie, organisatie en herstructurering. Als er geen ondernemingsraad is, wordt de VA ook vooraf door het ondernemingshoofd ingelicht en geraadpleegd over de beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen. (art. 1 van Cao nr. 9ter).
- jaarlijkse, trimestriële en occasionele informatie over de tewerkstelling in de onderneming en meer bepaald over de structuur, het verloop, de tewerkstellingsvooruitzichten, de sociale maatregelen die beslist of gepland zijn inzake tewerkstelling en te verwachten gevolgen (art. 5, 6 en 7 van Cao nr. 9).

- tussentijdse informatie over de gevolgen voor de tewerkstelling van een structurele verandering zoals een fusie, een groepering, een overname, een sluiting, ... De VA zal voorafgaandelijk aan de bekendmaking van de beslissing worden geraadpleegd, onder meer over de gevolgen voor de tewerkstellingsvooruitzichten, de arbeidsorganisatie en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen (art. 11 van Cao nr. 11). Dit houdt in dat ter gelegenheid van die raadpleging met de werknemersvertegenwoordigers een dialoog tot stand moet komen betreffende het waarborgen van de continuïteit van de rechten van de bij de voormelde structuurwijzigingen betrokken werknemers, met betrekking tot de aanvullende stelsels van sociale voorzieningen. (Cao nr.102 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ten gevolge van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag)

• **collectief ontslag en sluiting van de onderneming**

In geval van sluiting van de onderneming en/of collectief ontslag bepalen Cao nr. 9, 10 en 24 en het KB van 20 september

Ook op het vlak van milieu heeft de vakbondsafvaardiging belangrijke bevoegdheden bij gebrek aan Comité PB. Volgende informatie moet de vakbondsafvaardiging ontvangen:

- jaarlijks een omstandige toelichting van de werkgever over het gevoerde milieubeleid;
- vóór 15 maart het integraal milieujaarverslag aan de effectieve en plaatsvervangende leden tenzij het huishoudelijk reglement dit anders bepaalt;
- vóór 1 april het jaarverslag van de milieuoördinator;
- de milieuvergunning, de milieuvergunningsaanvraag en de bijhorende documenten zoals het milieu-effectenrapport (MER);
- de energiestudies en -plannen die de onderneming moet opmaken in het kader van het Vlaams decreet rationeel energiegebruik;
-

De vakbondsafvaardiging geeft haar advies over het gevoerde milieubeleid en alle hierboven vermelde documenten. Bij gebrek aan Comité PB moet de vakbondsafvaardiging ook akkoord gaan met de aanstelling van een milieuoördinator-werknemer (bij een externe milieuoördinator kan slechts een advies worden gegeven).



1967, de Wet van 16 januari 1998 en het KB van 30 maart 1998 dat een voorafgaande raadpleging moet worden georganiseerd met de werknemersvertegenwoordigers, of bij ontstentenis, met de werknemers zelf. Volgens Cao nr. 24 moet de werkgever voorafgaand de werknemers raadplegen binnen de OR of bij ontstentenis, via de VA. De Wet van 1998, 'Wet Renault' genoemd, versterkt de beschikking van Cao nr. 24. Ze beschrijft nauwgezet de stappen in het overleg, voorziet in een procedure en maatregelen bij niet-naleving van deze procedure. De procedure niet naleven kan gevolgen hebben voor het behoud van de arbeidsovereenkomst. Bij gebrek aan een OR moet de werkgever aan de VA een verslag overmaken waarin zijn intentie tot ontslag staat vermeld. Hij moet bewijzen dat hij een vergadering had met de VA. Hij moet de leden van de VA de mogelijkheid geven om vragen te stellen, argumenten naar voor te brengen of tegenvoorstellen te doen, deze onderzoeken en beantwoorden. Naar aanleiding van het Generatiepact werden verschillende reglementeringen doorgevoerd om de sociale gevolgen van collectief ontslag op te vangen. Het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings en de economische herstelwet van maart 2009 bepalen dat een tewerkstellingscel moet worden opgericht die openstaat voor alle ontslagen werknemers gedurende de periode van herstructurering. In Wallonië worden de Omschakelingscellen, die sinds 1977 bestaan, een initiatief van de vakbonden in samenwerking met Forem, voortaan gelijkgeschakeld met tewerkstellingscellen. De aanwezigheid van een sociale begeleider (over het algemeen een voormalige vakbondsafgevaardigde) is een van de bijzondere kenmerken van de Omschakelingscel in Wallonië.

- **outplacement**

De werkgever die outplacement wenst toe te passen in zijn onderneming moet de werknemersvertegenwoordigers daarvan op de hoogte brengen en hen

hierover raadplegen. De informatie en raadpleging vinden plaats in de OR, of bij ontstentenis, met de leden van de VA. De raadpleging heeft betrekking op de keuze van outplacementagentschap wanneer de opdracht een bepaald aantal werknemers betreft: minstens 10 in ondernemingen met gemiddeld tussen 20 en 100 werknemers; minstens 10% van het personeel in ondernemingen met gemiddeld tussen 100 en 300 werknemers; minstens 30 in ondernemingen waar gemiddeld minstens 300 werknemers zijn tewerkgesteld (*Cao nr. 51 van 10 februari 1992*). Op de vraag van de werknemer aan wie outplacement is voorgesteld, kan een onderhoud met de werkgever plaatsvinden. Tijdens dat onderhoud kan de werknemer zich laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde. Cao nr. 82 van 10.07.2002, aangevuld met Cao nr. 82bis van 17 juli 2007, voorziet in outplacementbegeleiding voor ontslagen werknemers van minstens 45 jaar op voorwaarde dat ze aan bepaalde eisen voldoen: minstens één jaar anciënniteit hebben; ontslag om andere reden dan zware fout of omwille van het nakende brugpensioen; minder dan 60 jaar zijn.

- **verslag over de gelijke kansen van mannen en vrouwen**

Het KB van 14 juli 1987 voorziet dat jaarlijks een verslag moet worden opgesteld over de gelijke kansen van mannen en vrouwen binnen het bedrijf. Ongeacht of er al dan niet een gelijke kansenplan bestaat binnen de onderneming of de sector. Bij ontstentenis van OR moet dit verslag worden voorgelegd aan de VA, samen met de jaarinformatie over de algemene vooruitzichten van het bedrijf en de tewerkstellingssituatie in het bedrijf.

- **sociale balans**

De sociale balans werd vereenvoudigd in 2008. De sociale balans geeft nog steeds een overzicht van het aantal tewerkgestelde personen en van de personeelsbewegingen tijdens het boekjaar, en de informatie over vorming die werd georganiseerd tijdens het boekjaar. De stand

van zaken in verband met de tewerkstellingsbevorderende maatregelen staat nu evenwel in een ander document (zie *hieronder*). Bij ontstentenis van een OR moet de sociale balans aan de VA worden overgemaakt. (*basis-KB van 4 augustus 1996; Wet van 27 december 2006 tot uitbreiding van het toepassingsveld; Wet van 23 december 2005 en KB van 10 februari 2008 ter vereenvoudiging*). In ondernemingen zonder OR die tussen 50 en 99 werknemers tewerkstellen wordt de sociale balans ook, als integraal deel van de jaarrekeningen, meegedeeld aan het Comité PB.

- **tewerkstellingsbevorderende maatregelen**

De RSZ bezorgt de werkgevers jaarlijks, tussen 1 februari en 10 maart, de informatie over de tewerkstellingsbevorderende maatregelen en een overzicht van het financiële voordeel hiervan voor de werkgever. Als er geen OR is, deelt de werkgever deze informatie mee aan de VA ten laatste op het moment dat de jaarlijkse inlichtingen over de tewerkstelling bedoeld in Cao nr. 9 worden meegedeeld. Deze informatie maakt dus niet langer deel uit van de informatie die moet worden vermeld in de sociale balans. Deze maatregelen betreffen met name: structurele verlagingen van de socialezekerheidsbijdragen; maatregelen ten aanzien van jonge werknemers; maatregelen ten aanzien van oudere werknemers; maatregelen ten aanzien van langdurig werklozen; arbeidsduurverminderingen en/of de vierdagenweek; de startbaanovereenkomsten; maatregelen in het kader van herstructurerings; ouderschapsverlof; studentenarbeid; gesubsidieerde contractuelen; vervanging van halftijds tijdscrediet; vervanging van brugpensioenen; steun voor de non-profitsector; sociale Maribel, enz.

De verschillende maatregelen worden grondig toegelicht in de Wegwijzer Sociale Wetgeving, een pocket die het ACV jaarlijks uitgeeft en in de ACV-brochure

‘Een blik op werk: analyse van de tewerkstelling in je onderneming’, met begeleidende website www.eenblikop-werk.be.

- **activering van werkloosheidsuitkeringen**

Meer en meer wordt de werkloosheidsuitkering (of een gedeelte ervan) aangewend als loonsubsidie om de wederinschakeling van langdurig werklozen te vergemakkelijken. Het plan Activa is daar een voorbeeld van. Bij die formule worden werkzoekenden geëngageerd met een normaal arbeidscontract en wordt hun werkloosheidsuitkering geactiveerd en werkuitering genoemd. Bovendien kunnen ze onder bepaalde voorwaarden een mobiliteitstoeslag en een kinderopvangtoeslag genieten. De vakbondsafgevaardigden in de OR of, bij ontstentenis, de VA adviseren over en controleren of de aanwervingsprocedures worden gerespecteerd.

- **opleidingsovereenkomsten**

In de drie gewesten van ons land zijn verschillende mogelijkheden uitgewerkt om beroepsopleiding en inschakeling in het bedrijf te kunnen combineren. Om jongeren onder de 26 jaar gemakkelijker te kunnen inschakelen in het arbeidscircuit, kan er een conventie alternerend leren worden gesloten in het kader van de startbaanovereenkomst. Deze tewerkstelling telt mee voor de verplichting om jongeren aan te werven en opent recht op bijdrageverminderingen in het kader van het ‘Jongerenbanenplan’. De conventie alternerend leren gesloten tussen de jongere en de werkgever bevat twee luiken: een luik ‘werk’ verricht in het kader van een gewone arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en op deeltijdse basis, minstens halftijds, en een luik ‘opleiding’. Het kan gaan om allerlei soorten opleidingen die worden georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde regionale of communautaire overheid of om sectorale opleidingen georganiseerd door het paritair comité.

Werkgevers die jongeren op grond van zo’n overeenkomst in dienst nemen, hebben recht op vrijstelling van sociale zekerheid. De OR, of bij ontstentenis, de VA, houden toezicht op de correcte uitvoering van de conventie en de naleving van de wettelijke bepalingen.

- **toezicht op sociale herinschakeling van mindervaliden**

De Wet van 16.04.1963 bepaalt dat een aantal werkplaatsen onder bepaalde voorwaarden moeten worden voorbehouden aan mindervaliden. Bij ontstentenis van de OR moet de VA waken over de toepassing van deze maatregel.

- **controle van de brugpensioenvragen en de eventuele vervanging van brugpensioneerden**

Brugpensioen is een systeem waardoor werknemers van een bepaalde leeftijd die ontslagen worden recht hebben op werkloosheidsuitkeringen en een aanvullende uitkering ten laste van hun werkgever. De werkgever die een werknemer met brugpensioen stuurt, is in de meeste gevallen verplicht de werknemer te vervangen (*Cao nr. 17 van 1974*). De werkgever van een onderneming die erkend wordt als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering kan echter worden vrijgesteld van deze vervangingplicht. Cao nr. 17 heeft betrekking op werknemers die ontslagen werden vanaf 60 jaar. De cao werd aangevuld door meerdere sectorale en ondernemingscao’s.

De toegangsvoorwaarden tot het brugpensioen, de voorwaarden waaronder de aanvullende uitkering wordt toegekend en de specifieke regelgeving met betrekking tot werkloosheidsuitkeringen - oorspronkelijk vastgelegd in het KB van 7 december 1992 – werden substantieel herzien in het kader van het Generatiepact (*KB van 3 mei 2007*). De regelgeving die uit deze herziening voortvloeit (wijziging van de algemene toegangsvoorwaarden en van de bijzondere voorwaarden in ondernemingen in moeilijkheden) is van toepassing gewor-

den voor de brugpensioenen die ingingen vanaf 1 januari 2008.

Het KB van 1992 kent algemene toezichtsbevoegdheid op het vlak van brugpensioen toe aan de OR of, bij ontstentenis, aan de VA.

Om door de minister van werk erkend te worden als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, moet de werkgever een herstructureringsplan uitwerken dat voor advies aan de OR of, bij ontstentenis, aan de VA moet worden voorgelegd.

In opvolging van het sociaaleconomische luik van het regeerakkoord van december 2011 zullen er heel wat wijzigingen komen in de toegangsvoorwaarden tot het brugpensioen, net als in de voorwaarden voor brugpensioneerden om beschikbaar te blijven voor de arbeidsmarkt.

Cao nr. 55 van 13 juli 1993 ter instelling van het halftijds brugpensioen vertrouwde de VA de mogelijkheid toe om - wanneer geen beslissing werd genomen binnen het paritair comité - een cao te sluiten tussen de werkgever en alle vakbonden vertegenwoordigd binnen de VA. Het systeem van halftijds brugpensioen verdwijnt. Vanaf 1 januari 2012 kan niemand meer in het systeem instappen.

Bijkomende informatie over het brugpensioen vind je in de Wegwijzer Sociale Wetgeving, een pocket die het ACV jaarlijks uitgeeft.

- **nieuwe technologieën**

Cao nr. 39 van 13.12.1983 bepaalt dat in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers, de werkgever de OR of, bij ontstentenis, de VA moet verwittigen over de aard van de nieuwe technologie, over de factoren die deze invoering rechtvaardigen, over de aard van de sociale gevolgen die ze teweegbrengt en de invoeringstermijnen.

Met de VA heeft overleg plaats over:

- de vooruitzichten en de structuur van de tewerkstelling en de geplande soci-



- ale maatregelen inzake tewerkstelling;
- de werkorganisatie en de arbeidsvoorwaarden;
- de veiligheid en de gezondheid van de werknemers;
- de kwalificatie en eventuele maatregelen inzake opleiding en omscholing van de werknemers.

• **nachtarbeid**

Cao nr. 46 en de Wetten van 29 december en 17 februari 1997 voorzien in een bijzonder kader voor nachtarbeid. Nachtarbeid kan slechts worden ingesteld door een collectieve overeenkomst getekend door alle vakbonden vertegenwoordigd binnen de VA, behalve wanneer het gaat om een nieuw bedrijf of een nieuwe afdeling met nieuwe werknemers. Er is verplicht overleg met de OR of, bij ontstentenis, met de VA vooraleer de dagarbeiders over kunnen gaan tot nachtarbeid en vooraleer de onderneming een arbeidsstelsel met nachtarbeid invoert. Bovendien moet de werkgever de werknemersvertegenwoordigers vooraf raadplegen (OR, bij ontstentenis van een OR de VA, bij ontstentenis van een VA het personeel) over de nodige aanpassingen aan de arbeidsvoorwaarden (met name

inzake veiligheid, kinderopvang, aantal betrokken werknemers).

• **nieuwe arbeidsregelingen**

Bij ontstentenis van een OR moet de werkgever die nieuwe arbeidsregelingen wil invoeren voorafgaandelijk schriftelijk de VA op de hoogte stellen van het type arbeidsregeling dat hij wil invoeren en van de omstandigheden die de invoering ervan rechtvaardigen. In een onderneming waar een VA bestaat, gebeurt de invoering van een nieuwe arbeidsregeling bij cao, die getekend wordt door alle organisaties die vertegenwoordigd zijn in de VA. De VA moet zeker onderhandelen over volgende punten: de reglementering betreffende de werkorganisatie (de wekelijkse arbeidsduur, de werktijd, de pauzes, de rusttijden tussen twee werkdagen), de arbeidsomstandigheden, de weerslag van de nieuwe arbeidsregeling op de tewerkstelling, de samenstelling van de VA, in die zin dat de werknemers met de nieuwe arbeidsregeling ook vertegenwoordigd zijn in de VA.

• **instelling en wijziging van het arbeidsreglement**

De wet op het arbeidsreglement van 8 april 1965 voorziet dat de ondernemingsraad het arbeidsreglement instelt en wijzigt. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad moet ieder project of iedere wijziging door middel van aanplakking aan de werknemers worden meegedeeld. In dit geval wordt het personeel vertegenwoordigd door de leden van de vakbondsafvaardiging.

• **bescherming van de privélevenssfeer**

Cao nr. 68 van 16 juli 1998 reglementeert het gebruik van controlecamera's op de werkplaats. De controle per camera moet uitzonderlijk blijven, moet de inmenging in het privéleven zo veel mogelijk beperken en mag de waardigheid van de werknemer niet aantasten. De cao geeft een opsomming van de gevallen, de doelstellingen en de te volgen overlegprocedure voor het eventueel installeren van ca-

mera's. Er moet overleg zijn in de OR, of bij ontstentenis in het Comité PB, of bij ontstentenis met de VA, of bij ontstentenis met de werknemers.

Cao nr. 81 van 26 april 2002 betreft de bescherming van de privélevenssfeer van werknemers. Het gaat dan vooral om de controle van elektronische onlinecommunicatiegegevens (e-mail, internet, intranet,...). In het kader van zijn recht op toezicht kan de werkgever de elektronische onlinecommunicatiegegevens binnen de onderneming controleren. De controle is wel aan een aantal beginselen onderworpen: voorkomen van ongeoorloofde en schadelijke feiten; bescherming van de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming; veiligheid van het netwerk; naleven van de in de onderneming geldende regels inzake onlinetechnologie. De controle moet berusten op transparantie. Daartoe moet binnen de OR, het Comité PB, of bij ontstentenis van die overlegorganen met de VA, overleg worden gepleegd. De werknemer moet ook persoonlijk op de hoogte worden gesteld.

Cao nr. 89 van 30 januari 2007 heeft betrekking op diefstalpreventie en controle aan de uitgang. De controles mogen enkel onder bepaalde voorwaarden worden ingevoerd, waarbij de principes van de bescherming van de privélevenssfeer worden nageleefd en de waardigheid van de werknemers wordt beschermd. Het arbeidsreglement moet in de controles voorzien. Bovendien moet, alvorens een dergelijk controlesysteem aan de uitgang wordt geplaatst, de OR worden ingelicht. Als er geen OR is, wordt de informatie meegedeeld aan het Comité PB, bij ontstentenis hiervan aan de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis hiervan aan de werknemers. Als er een OR of een Comité PB is, moet blijken uit het verslag van de vergadering dat de informatie werd verstrekt en dat daarop een gedachtewisseling plaatsvond. Als dit niet het geval is, kunnen er geen controles via steekproeven worden uitgevoerd.



• **vastleggen van de data van de jaarlijkse vakanties**

De paritaire comités beslissen over de data van de jaarlijkse vakanties. De bevoegde inspectiediensten moeten bovendien op de hoogte worden gesteld van deze beslissing vóór 31 december van ieder jaar. Indien het bevoegde paritair comité geen beslissing heeft genomen, dan wordt deze taak door de ondernemingsraad uitgevoerd. Indien de OR geen akkoord sluit vóór de vooropgestelde datum of bij ontstentenis van een OR dan moet tussen de werkgever en de VA een akkoord worden gesloten.

• **het vastleggen van de vervangingsdagen voor de feestdagen**

Bij ontstentenis van een bij KB bindend verklaarde beslissing van een paritair orgaan - en bij ontstentenis van een ondernemingsraad - kan de VA samen met de werkgever de vervangingsdag van een betaalde feestdag die op een zondag of andere inactiviteitsdag valt vastleggen.

• **betaald educatief verlof**

De Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen stelt dat er binnen het bedrijf een planning moet worden opgemaakt door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een OR, door een gemeenschappelijk akkoord tussen werkgever en VA.

• **verplichting voor de werkgever om bepaalde betalingsachterstanden mee te delen**

In de onderneming met gemiddeld minstens 50 werknemers verplicht Cao nr. 27 de werkgever ertoe de OR of, bij ontstentenis van een OR, de VA op de hoogte te brengen van elke betaalachterstand die drie maanden overstijgt vanaf de eindtermijn aan de RSZ, aan de BTW, aan de directe belastingen en aan andere hypothecaire schuldeisers.

Voor meer informatie over deze verschillende bevoegdheden verwijzen we naar het deel over de Ondernemingsraad in deze speciale uitgave.

4.3 Economische en financiële informatie in ondernemingen met minder dan 50 werknemers

In ondernemingen met minder dan 50 werknemers waar een vakbondsafvaardiging kan worden ingesteld op basis van een sectoraal akkoord bezorgt het hoofd van de onderneming of zijn afgevaardigde de vakbondsafvaardiging volgende informatie, afkomstig van de jaarrekeningen ingediend bij de Nationale Bank van België:

- de omzet ;
- de bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen;
- het gemiddelde personeelsbestand berekend in voltijds equivalenten;
- de staat van de immateriële vaste activa: aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa;
- de staat van de materiële vaste activa: aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa;
- de staat van de financiële vaste activa : aanschaffingen;
- de winst (of het verlies) van het boekjaar vóór belasting;
- de winst (of het verlies) van het boekjaar.

Deze informatie moet schriftelijk worden overgemaakt in de zes maanden die volgen op het afsluiten van het boekjaar en voorafgaand aan de uitwisseling van standpunten daarover. Ze moet worden aangevuld met een mondeling commentaar door het hoofd van de onderneming of zijn afgevaardigde. Die moet de informatie vergelijken met die van het vorige jaar en de wijzigingen toelichten. Het hoofd van de onderneming en de vakbondsafvaardiging moeten bij gemeenschappelijk akkoord het moment vastleggen waarop deze informatie zal worden besproken.

Er bestaan twee rekeningmodellen volgens de grootte van de onderneming: het volledige model voor grote ondernemingen en beursgenoteerde ondernemingen en het verkorte model voor kleine niet-beursgenoteerde ondernemingen. In het volledige model komen de hieronder opgesomde rubrieken overeen met volgende codes: 70, 62,

9087, 8021, 8161, 8361, 9903 en 9904. In het verkorte model komen de opgesomde rubrieken overeen met de volgende codes: 70, 62, 9087, 8029, 8169, 8365, 9903 en 9904. Deze codes zijn aangegeven naast de verschillende rubrieken van de balans, van de resultatenrekening of van de bijlage (Cao nr. 9ter, art.19bis van 27 februari 2008).

Het zou eenvoudiger zijn als de werkgever meteen een kopie bezorgt van de gehele jaarrekening in plaats van enkel genoemde posten. De jaarrekening is immers publiek toegankelijk op de website van de Nationale Bank (www.nbb.be). Ondanks herhaaldelijke vragen naar administratieve vereenvoudiging weigerden de werkgevers de officiële jaarrekeningen te bezorgen die werden ingediend bij de Nationale Bank. Ze opteerden ervoor een nieuw document op te stellen met beperkte informatie. Op internet (www.nbb.be) vind je wat je werkgever je eventueel niet wil geven en toelichten.

Sociale dialoog in kmo's

Naar aanleiding van de Europese richtlijn van 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers werd de Belgische wetgeving aangepast om de sociale dialoog in kmo's te versterken. In ondernemingen met 50 à 99 werknemers zonder OR werden de bevoegdheden van de Comités PB uitgebreid met economische, financiële en sociale aangelegenheden (zie Deel 1). Ook de bevoegdheden van de vakbondsafvaardigingen werden uitgebreid, door Cao nr. 9 ter van 27 februari 2008. Als er geen OR is, moet voortaan ook de VA vooraf worden ingelicht en geraadpleegd over de beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen. In ondernemingen met minder dan 50 werknemers zal de VA ook bepaalde gedeeltelijke informatie uit de jaarrekeningen ontvangen (zie hierboven).

4. Statuut van de VA en voorwaarden waaronder mandaat wordt uitgeoefend

De bescherming

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag schade berokkenen noch voordelen verlenen aan wie het uitvoert. Afgevaardigden moeten dezelfde promoties en bevordering genieten als de categorie werknemers waartoe ze behoren. De leden van de VA mogen niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De basisbepalingen inzake bescherming van de vakbondsafgevaardigden zijn in cao nr. 5 opgenomen. Deze bescherming is duidelijk zwakker dan de bescherming die werd toegekend aan de personeelsafgevaardigden in de OR of het Comité PB. Behalve wanneer een gunstiger stelsel op sectoraal vlak werd ingesteld. De beschermingsvergoeding is gelijk aan het brutoloon van één jaar.

Toch valt slechts een kleine minderheid van de vakbondsafgevaardigden onder

deze conventionele bepalingen inzake bescherming. De meesten genieten ook van de wettelijke bepalingen inzake bescherming van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de Comités PB.

In de bedrijven waar geen Comité PB aanwezig is - om welke reden dan ook (*Wet van 4.08.1996*) - voert de VA zijn taken uit. In dit geval genieten de leden van de VA, ongeacht de op hen van toepassing zijnde bepalingen van de collectieve overeenkomsten, dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in het Comité PB, zoals bepaald door de Wet van 19 maart 1991. Deze bescherming gaat in vanaf het ogenblik dat zij hun taak uitvoeren en eindigt op het moment van de installatie van het nieuwe Comité PB, bij de eerstvolgende sociale verkiezingen. Indien er dan nog steeds geen Comité PB werd ingesteld, blijft de VA de taken van het Comité PB uitvoeren en blijven de leden van de VA genieten van de bescherming. Deze beschermingsmaatregelen zijn eveneens van toepassing wanneer de VA de taken van het Comité PB niet daadwerkelijk uitvoert. Voor meer informatie hieromtrent, verwijzen wij naar de ACV-brochure: *'Het statuut van de personeelsafgevaardigden, syndicale afgevaardigden en kandidaten voor de sociale verkiezingen'*.

Faciliteiten voor vakbondsafgevaardigden

De leden van de VA beschikken over faciliteiten om hun mandaat naar behoren te kunnen uitvoeren. De belangrijkste zijn de volgende:

- ze beschikken over de nodige tijd en faciliteiten om de vakbondsopdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen. De tijd die wordt besteed

aan het uitoefenen van het vakbondsmandaat tijdens de werkuren wordt als arbeidstijd bezoldigd (*Cao nr. 5 - art. 21*).

- de onderneming moet een lokaal ter beschikking stellen van de leden van de VA zodat ze hun taken naar behoren kunnen uitvoeren (*Cao nr. 5 - art. 21*).
- de vakbondsafgevaardigden kunnen mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen die ze nuttig achten voor het personeel zonder dat dit de organisatie van het werk mag verstoren. Ze mogen op de arbeidsplaats en tijdens de werkuren voorlichtingsvergaderingen houden, met instemming van de werkgever (deze laatste kan niet willekeurig zijn instemming weigeren) (*Cao nr. 5 - art. 23*).
- de vakbondsafgevaardigden kunnen, na de werkgever op de hoogte te hebben gebracht, een beroep doen op de vrijgestelden van hun vakbondsorganisaties (*Cao nr. 5 - art. 25*).
- ze beschikken eveneens over de nodige tijd en de faciliteiten om zonder loonverlies, deel te nemen aan cursussen en seminars georganiseerd door de vakbondsorganisaties om hun economische, sociale en technische kennis bij te schaven (*Cao nr. 5 en 5bis - art. 21*).

Sectorale overeenkomsten verduidelijken eveneens de faciliteiten en de kredieten die worden toegekend aan de VA voor de uitvoering van haar mandaat.

We hebben hiermee alle conventionele en wettelijke bepalingen die van pas komen bij de uitoefening van je mandaat als vakbondsafgevaardigde op een rijtje gezet. De invloed en het gewicht dat de vakbondsafgevaardiging heeft in jouw bedrijf, hangt uiteraard vooral af van de macht die je met je militantenkern kan ontplooiën.



Bevoegdheden inzake informatie en raadpleging van werknemers over economische, financiële en sociale materies naargelang de overlegorganen die aanwezig zijn in de onderneming of instelling

Bevoegdheid	Ondernemingen met Ondernemingsraad	Ondernemingen zonder OR en zonder VA bevoegd voor gehele personeel	Ondernemingen zonder OR en met VA bevoegd voor gehele personeel	Ondernemingen < 50 werknemers met VA		
INFORMATIE	Bevoegdheid OR	Bevoegdheid Comité PB	Bevoegdheid VA	Bevoegdheid Comité PB	Bevoegdheid VA	Bevoegdheid VA
Basisinformatie EFI	Ja (volledige informatie)	Beperkte basisinformatie	Neen	Beperkte basisinformatie	Neen	Neen
Kopie balans en resultatenrekening	Ja + bijlage	Ja + bijlage	Neen	Ja + bijlage	Neen	Bepaalde elementen (+ internet) + bepaalde elementen van de bijlage
Verslag revisor	Ja	Neen (internet)	Neen (internet)	Neen (internet)	Neen (internet)	Neen (internet)
Attest revisor: getrouwe en volledige EFI	Ja	Neen	Neen	Neen	Neen	Neen
Sociale balans	Ja	Neen	Ja	Neen	Ja	Ja (bij gebrek aan VA: mogelijke consultatie door werknemers)
Jaarinformatie over structuur van tewerkstelling, evolutie, toekomstperspectieven (art. 4, 5, 6 Cao nr. 9)	Ja	Ja	Ja	Neen	Ja	Ja
Groepe-OR over EFI in ondernemingen met meerdere vestigingen (art. 15, Cao nr. 9)	Ja	Neen	Neen	Neen	Neen	Neen
Voorafgaande geschreven informatie bij de invoering van nieuwe arbeidsregimes (Cao nr. 42)	Ja	Ja	Ja	Neen	Ja	Ja
Informatieraadpleging bij de invoering van nachtarbeid (art. 38 Arbeidswet)	Ja	Ja	Ja	Neen	Ja	Ja
Informatie over camera-bewaking op het werk (Cao nr. 68)	Ja	Ja	Neen	Ja	Neen	Ja
Informatie over de controle op de elektronische communicatiegegevens op het netwerk (Cao nr.81)	Ja	Ja	Neen	Ja	Neen	Ja
Informatie over uitgangscontroles (Cao nr.89)	Ja	Ja	Neen	Ja	Neen	Ja
RAADPLEGING	Bevoegdheid OR	Bevoegdheid Comité PB	Bevoegdheid VA	Bevoegdheid Comité PB	Bevoegdheid VA	Bevoegdheid VA
Over maatregelen die de arbeidsorganisatie of de arbeidsvoorwaarden kunnen wijzigen (art. 15 van de OR-Wet)	Ja	Enkel maatregelen die belangrijke wijzigingen kunnen inhouden voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsvoorwaarden	Enkel maatregelen die belangrijke wijzigingen kunnen inhouden voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsvoorwaarden	Neen	Enkel maatregelen die belangrijke wijzigingen kunnen inhouden voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsvoorwaarden	Enkel maatregelen die belangrijke wijzigingen kunnen inhouden voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsvoorwaarden

Bevoegdheid	Ondernemingen met Ondernemingsraad	Ondernemingen zonder OR en zonder VA bevoegd voor gehele personeel		Ondernemingen zonder OR en met VA bevoegd voor gehele personeel		Ondernemingen < 50 werknemers met VA
RAADPLEGING	Bevoegdheid OR	Bevoegdheid Comité PB	Bevoegdheid VA	Bevoegdheid Comité PB	Bevoegdheid VA	Bevoegdheid VA
Informatie-raadpleging over de invoering van nieuwe technologieën (Cao nr. 39)	Ja	Ja	Ja	Neen	Ja	Ja
Informatie-raadpleging over de invoering van nachtarbeid (art. 38 Arbeidswet en cao nr. 42 over nieuwe arbeidsregimes)	Ja	Ja	Ja	Neen	Ja	Ja
Over de maatregelen betreffende de beroepsopleiding en -omscholing (art. 8, Cao nr. 9)	ja	Neen	Neen, behalve aangaande de arbeidsrelaties en als het voorzien is in de regionale en sectorale regelingen	Neen	Neen, behalve aangaande de arbeidsrelaties en als het voorzien is in de regionale en sectorale regelingen	Neen, behalve aangaande de arbeidsrelaties en als het voorzien is in de regionale en sectorale regelingen
Voorafgaand aan collectieve aanwervingen of afdankingen (art. 7 Cao nr. 9)	Ja	Ja	Ja	Neen	Ja	Ja
Voorafgaande informatie-raadpleging in geval van collectieve ontslagen (Cao nr. 24)	Ja	Ja	Ja	Neen	Ja	Ja
Voorafgaand aan fusie, overname, sluiting, herstructurering (art. 11 Cao nr. 9)	Ja	Ja	Ja	Neen	Ja	Ja
Voorafgaand aan regelingen inzake personeelsbeleid (art. 9, Cao nr. 9)	Ja	Neen	Neen, behalve voor arbeidsrelaties en conflicten (cao nr. 5)	Neen	Neen, behalve voor arbeidsrelaties en conflicten (cao nr. 5)	Neen, behalve voor arbeidsrelaties en conflicten (cao nr. 5)
Planning betaald educatief verlof (art. 108-144 Wet BEV)	Ja	Neen	Ja	Neen	Ja	Ja
Beroep doen op outplacement (cao nr. 51 en 82bis)	Ja	Neen	Ja	Neen	Ja	Ja
BESLISSING	Bevoegdheid OR	Bevoegdheid Comité PB	Bevoegdheid VA	Bevoegdheid Comité PB	Bevoegdheid VA	Bevoegdheid VA
Planning jaarlijkse vakanties	Ja	Neen	Ja	Neen	Ja	Ja
Criteria aanwervingen en ontslagen voor economische of technische redenen (art. 12 van Cao nr. 9)	Ja	Ja (cao nr. 24)	Ja (cao nr. 24)	Neen	Ja (cao nr. 24)	Ja (cao nr. 24)
Beheer sociale werken (art. 13 Cao nr. 9)	Ja	Neen	Neen	Neen	Neen	Neen
Toestemming voor uitzendarbeid in geval van vermeerdering werk of uitzonderlijk werk	Neen	Neen	Ja	Neen	Ja	Ja
Vervanging van vakantiedagen	Ja	Neen	Ja	Neen	Ja	Ja
Keuze outplacementbureau	Ja	Neen	Neen	Neen	Neen	Neen
Planning prioriteitenregels voor tijdskrediet	Ja	Neen	Ja	Neen	Ja	Ja
Uitwerking arbeidsreglement	Ja	Neen	Neen (maar de mogelijkheid bestaat om opmerkingen te maken en consultatie te vragen)	Neen	Neen (maar de mogelijkheid bestaat om opmerkingen te maken en consultatie te vragen)	Neen (maar de mogelijkheid bestaat om opmerkingen te maken en consultatie te vragen)