



### **DEEL 3. OPDRACHTEN EN BEVOEGDHEDEN VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING**

# 1. REGELING INSTELLING VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

## 1.1 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 24.05.1971 van de Nationale Arbeidsraad die het 'statuut van de vakbondsafvaardigingen' regelt.

Deze basiscao werd later aangevuld door overeenkomst nr. 5bis van 30.06.1971 over de vormingsmogelijkheden voor vakbondsafgevaardigden en door overeenkomst nr. 5ter die bepaalt wat er met de vakbondsafvaardiging gebeurt in geval van overgang van onderneming.

Cao nr. 5 is een kaderakkoord dat enkel de algemene principes inzake de vakbondsafvaardiging 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 kennismaken 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 Over-

heidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De rol en de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging zijn dus niet bij wet geregeld, maar worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst. In deze cao worden een aantal algemene kaderbepalingen vastgelegd. Vervolgens kunnen de sectoren en ondernemingen zelf een aantal bijzondere bepalingen invoeren. Daarom kan het statuut van de vakbondsafvaardigingen enorm verschillen naargelang de sector. In dit nummer van Vakbeweging komt de inhoud van deze basisovereenkomst aan bod.

## 1.2 Sectorale en bedrijfscao's

De bepalingen van een cao gesloten binnen het paritair comité van de sector zijn evenmin 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 bedrijfs-overeenkomst kan nooit tegengesteld zijn aan of zwakker 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 die onder categorieën vallen waarop deze overeenkomst betrekking heeft.

Zo niet, dan vertegenwoordigt de afvaardiging enkel de werknemers die aangesloten zijn bij een syndicale organisatie die de overeenkomst heeft ondertekend. Ook al vertegenwoordigt de afvaardiging enkel de bij de vakbond aangesloten werknemers, toch zal ze onderhandelen over collectieve overeenkomsten die gelden voor alle werknemers, of ze nu aangesloten zijn of niet.

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 instelling van de vakbondsafvaardiging wordt geregeld bij cao.**



## 2. VOORWAARDEN VOOR OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

**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 ondernemingsraad en het Comité PB, die 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 vakbondsafvaardiging op te richten en het minimumaantal aanvragen vanwege de werknemers die de oprichting ervan 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 vakbondsafvaardiging 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 om de bepalingen te kennen die van toepassing zijn in je sector.

Een tweede voorwaarde die soms wordt opgelegd om een vakbondsafvaardiging op te richten is “het minimumaantal aan-

vragen vanwege de werknemers om een vakbondsafvaardiging op te richten.”

In bepaalde sectoren kan ook een bepaalde syndicalisatiegraad worden vereist voor de instelling van een vakbondsafvaardiging. 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. Er kan onder andere rekening worden gehouden met het feit dat de arbeid in ploegen wordt georganiseerd.

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 door de werknemers.”

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.

*De werknemersorganisaties moeten het initiatief nemen tot de oprichting van een vakbondsafvaardiging.*



## 3. BEVOEGDHEDEN VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

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

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

- 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.

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

Verder:

- heeft de vakbondsafvaardiging 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 vakbondsafvaardiging zorgen voor het onthaal van nieuwe werknemers.

### 3.1. Algemene bevoegdheden

#### 3.1.1 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;
- 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,....;

Aangezien de meeste van deze bevoegdheden ook onder het takenpakket van de ondernemingsraad en het Comité PB vallen, moeten de vertegenwoordigers van die twee overlegorganen en de vakbondsafvaardiging nauw samenwerken. Deze samenwerking gebeurt in principe binnen de kern van de onderneming of instelling.

#### 3.1.2 Onderhandelingen

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

Deze bevoegdheid doet geen afbreuk aan het recht van de representatieve vakbonden (ACV, ABVV, ACLVB) om op bedrijfsniveau collectieve overeenkomsten te sluiten die voor alle werknemers gelden.

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

#### 3.1.3 Toepassing van de reglementering

Op dit terrein (de toepassing van de sociale wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten) heeft de vakbondsafvaardiging dezelfde bevoegdheden als

de ondernemingsraad. Van overlapping is nochtans geen sprake.

De ondernemingsraad is een informatie-, consultatie- en 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 ondernemingsraad worden ingelicht, brengt de ondernemingsraad advies uit, is de ondernemingsraad belast met het toezicht en heeft beperkt beslissingsrecht.

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

### 3.1.4 Naleving van algemene beginselen

De vakbondsafvaardiging 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 van werknemers en de vrije ontplooiing van de vakbond in de onderneming rechtstreeks noch onrechtstreeks te belemmeren (art. 2; tweede lid);

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 blij 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 ze de vakbond te omzeilen door buiten de syndicale vertegenwoordiging om een pseudodemocratie op te zetten (via de zogenaamde 'huisbonden' of bepaalde vormen van "rechtstreekse participatie").

### 3.1.5 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).

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 loonschalen en de beroepsclassificatieregels (art. 14).



De toepassing van deze bepalingen geeft de vakbondsafvaardiging het recht om ontvangen te worden, zowel in het geval van collectieve geschillen als individuele klachten. Het is niet altijd eenvoudig om een individueel geschil van een collectief probleem te onderscheiden. Een individueel geschil kan uitgroeien tot een collectief geschil en de uitkomst van een collectief geschil kan verschillende gevolgen hebben voor individuele werknemers. Individuele en collectieve belangen zijn dus vaak met elkaar verbonden.

### 3.1.6 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. Wat daaronder precies wordt verstaan, geeft aanleiding tot verschillende interpretaties. Het is daarom goed om weten dat artikel 23 uitdrukkelijk bepaalt dat de vakbondsafvaardiging met de instemming van de werkgever op 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, werknemers van dienstenchequebedrijven, ...). Ook op bedrijfsniveau kunnen regels worden vastgesteld om de communicatie met telewerkers te bevorderen/te onderhouden..

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.

### 3.1.7 Onthaal van nieuwe werknemers

In het kader van Cao nr. 22 wordt de ondernemingsraad (in de ondernemingen waar een dergelijk overlegorgaan is opgericht) vooraf ingelicht en geraadpleegd over de voorgenomen maatregelen en de aan te wenden middelen om het onthaal te organiseren. Dezelfde cao kent ook bevoegdheden toe aan de vakbondsafvaardiging, overeenkomstig de artikelen 11 en 14 van Cao nr. 5 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging. De vakbondsafvaardiging is immers bevoegd voor alles wat te maken heeft met arbeidsverhoudingen en moet vooraf worden geïnformeerd over alle wijzigingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en loonvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

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 onderne-

ming en de sector georganiseerde collectieve verhoudingen.

De paritaire comités moeten de inhoud bepalen van die inlichtingen.

Als de onderneming niet gebonden is door een collectieve sectorale arbeidsovereenkomst en als er in je onderneming 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. welzijn 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, als ook 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 ondernemingsraad, het Comité PB en de vakbondsafvaardiging 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 maand van indienstneming.

Volgende inlichtingen moeten echter 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, 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 aan 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 ondernemingsraad, met de vakbondsafvaardiging) dat alle informatie schriftelijk wordt gegeven aan de nieuwe personeelsleden. Zo kan de vakbonds-

afvaardiging makkelijker toezicht uitoefenen (Cao nr. 22 van 26.06.1975).

### 3.1.8 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 nieuwe werknemers zich van

de vakbond vormen, hangt in grote mate af van de wijze waarop ze worden 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.

### 3.1.9 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.

### 3.2. Specifieke bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging

De vakbondsafvaardiging ontleent haar bevoegdheden niet enkel aan cao nr.5, maar ook aan andere rechtsbronnen (wetten en cao's). In de meeste gevallen gaat het om bevoegdheden die aan het Comité PB of de ondernemingsraad zijn toegekend, maar door de vakbondsafvaardiging worden overgenomen als er geen Comité PB of ondernemingsraad is. Bovendien vallen bepaalde zaken automatisch onder de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging, zoals het toezicht op uitzendarbeid. Dat is ook het geval voor zaken waarvoor een bedrijfscao moet worden gesloten. Deze specifieke

*De vakbondsafvaardiging is belast met het syndicaal onthaal van nieuw in dienst genomen personeel.*



© Patrick Holderbeke

bevoegdheden worden hieronder opgesomd.

### 3.2.1 Tijdelijke arbeid of uitzendarbeid

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

- **De vervanging van een personeelslid dat tijdelijk afwezig is.** De vervanging is toegelaten voor de duur van de opschorting van het contract van de vaste werknemer. In dat geval is het voorafgaandelijk akkoord van de vakbondsafvaardiging niet noodzakelijk. De vakbondsafvaardiging moet er wel over waken dat in de onderneming niet meer uitzendkrachten aan de slag zijn dan er afwezige vaste werknemers zijn. De wetgeving schrijft niet langer voor dat moet worden gepreciseerd welke werknemer vervangen is door welke uitzendkracht. De uitzendkrachten in overtal die geen vaste werknemers vervangen moeten wel altijd worden meegeteld voor de berekening van de gemiddelde tewerkstelling en dus ook voor de berekening of de drempel van 50 of 100 werknemers bereikt is voor de organisatie van de sociale verkiezingen.
- **De tijdelijke vervanging van de werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens een ontslag met opzegging of een ontslag om zwaarwichtige redenen.** Vervanging is mogelijk voor maximaal drie maanden voor tijdelijk werk en zes maanden, eventueel verlengbaar met zes maanden, voor uitzendarbeid. De voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging 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 inspectie Toezicht op de sociale wetten inlichten.

- **De vervanging van een vaste werknemer wiens overeenkomst om een andere reden (ontslag, overlijden van de werknemer, ...) is beëindigd.** De maximale duur van de vervanging is drie maanden voor tijdelijk werk en zes maanden, eventueel verlengbaar met zes maanden, voor uitzendarbeid. 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 vakbondsafvaardiging en de Inspectie moet hiervan binnen de drie dagen op de hoogte worden gebracht.
- **De tijdelijke toename van het werkvolume.** Het voorafgaandelijk akkoord van de vakbondsafvaardiging is noodzakelijk als een beroep wordt gedaan op tijdelijk werk of uitzendwerk voor dit motief, net zoals dat het geval is voor overuren. 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 binnen de drie werkdagen inlichten.
- **De tijdelijke arbeid of uitzendarbeid voor als uitzonderlijk erkende werkzaamheden:** de voorwaarden hangen af van de aard van de werkzaamheden en kunnen verschillen naargelang het gaat om tijdelijke arbeid of uitzendarbeid. Het voorafgaandelijk akkoord van de vakbondsafvaardiging is vereist in het merendeel der gevallen.
- **Een invoeginterim:** deze formule heeft uitsluitend betrekking op uitzendarbeid. Cao nr. 108 voorziet in een informatie- en consultatieprocedure van de vakbondsafvaardiging over de motivering om een beroep te doen op uitzendarbeid. De individuele voor-

waarden zijn de volgende: per werkpost niet meer dan 3 pogingen van maximaal 6 maanden per uitzendkracht (voor de berekening van deze beperkingen wordt geen rekening gehouden met de activiteitsperiodes van een uitzendkracht die ontslag neemt of wordt ontslagen wegens dringende reden); minstens weekcontracten en maximaal contracten van 6 maanden en behalve voor andere sectorale toepassingen moet de indienstneming na de invoeginterim gebeuren met een overeenkomst van onbepaalde duur.

Daarnaast bezorgt de gebruiker de ondernemingsraad of, als er geen ondernemingsraad is, de vakbondsafvaardiging, om de zes maanden algemene informatie (per motief) over het aantal uitzendkrachten en hun prestaties voor de periodes van 1 januari tot 30 juni en van 1 juli tot 31 december.

Aan het begin van elk semester (voor het eerst in januari 2019) moet de volgende informatie worden meegedeeld, op basis van de gegevens van het afgelopen semester:

- gedetailleerde informatie over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten;
- het aantal opeenvolgende dagcontracten;
- het aantal uitzendkrachten dat heeft gewerkt met opeenvolgende dagcontracten;
- het bewijs van de nood aan flexibiliteit om gebruik te maken van opeenvolgende dagcontracten. Dat bewijs bestaat uit cijfergegevens, aangevuld met elementen die aantonen dat de gebruiker alternatieven heeft onderzocht;
- op uitdrukkelijk verzoek van de vakbondsafgevaardigden: informatie over het aantal uitzendkrachten per schijf van opeenvolgende dagcontracten.



De doelstelling van deze informatie is om het gebruik van opeenvolgende dagcontracten te beperken. Deze overeenkomst versterkt de verplichting tot informatie-raadpleging over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten:

Meer informatie over uitzendarbeid vind je in de ACV-brochure voor afgevaardigden en op de website [www.acv-interim.be](http://www.acv-interim.be).

*(Cao nr. 108 van 16.07.2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, gewijzigd door de Cao nr.108/2 van 24.07.2018)*

### 3.2.2 Werk in onderaanneming of terbeschikkingstelling

Op basis van de instructies die door een derde (of een gebruikmakende onderneming) aan de werknemers worden gegeven, maakt de wet het mogelijk om te bepalen of deze werknemers in het kader van de verboden terbeschikkingstelling van personeel in dienst zijn, of dat ze in onderaanneming werken. De ondernemingsraad van de gebruiker moet geïnformeerd worden over het bestaan van de overeenkomst tussen de werkgever en de gebruiker en moet op zijn verzoek het uittreksel uit de overeenkomst ontvangen met de eventuele instructies die door de derde aan de werknemers worden gegeven. Als er geen ondernemingsraad is, moet deze informatie gecommuniceerd worden aan de leden van het Comité PB, en als er geen Comité PB is, aan de leden van de vakbondsafvaardiging.

*(Programmawet van 27.12.2012 inzake de terbeschikkingstelling van werknemers en KB van 17.06.2013 voor de procedure tot informatie van de OR, Comité en de VA)*

### 3.2.3 Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Cao nr. 90 stelde een 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 sys-

teem van resultaatsgebonden voordelen (om te vermijden dat loon vermomd wordt onder de vorm van resultaatsgebonden 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 21.12. 2007, Cao nr. 90 van 20.12.2007, aangepast door Cao nr. 90bis van 21.12.2010*).



### 3.3 Bevoegdheden vakbondsafvaardiging bij afwezigheid van een Comité PB

De Wet van 4.08.1996 betreffende het welzijn van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk en de codex over het welzijn op het werk met alle uitvoeringsbesluiten van de wet 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 boek 2 titel 7 van de Codex). Dat is het geval in de ondernemingen die de drempel van 50 werknemers niet hebben behaald tijdens de sociale verkiezingen, of wanneer geen enkele werknemer zich kandidaat heeft gesteld.

Dit betekent dat de vakbondsafvaardiging 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, kleedkamers, 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 uitgave.

### 3.4 Bevoegdheden vakbondsafvaardiging bij afwezigheid van een ondernemingsraad

Bij afwezigheid van een ondernemingsraad, of in samenwerking met de ondernemingsraad, kan de vakbondsafvaardiging bepaalde taken van de ondernemingsraad uitvoeren, hoofdzakelijk op sociaal vlak en op het vlak van de tewerkstelling. De voornaamste bevoegdheden zijn:

#### 3.4.1 Algemene vooruitzichten en 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 vakbondsafvaardiging 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 bedrijfsovername, een sluiting, een overdracht van onderneming of afdelingen. De vakbondsafvaardiging 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. 9). Deze raadpleging met de werknemersvertegenwoordigers leidt tot een dialoog betreffende het waarborgen van de continuïteit van de rechten van de bij de voormelde structuurwijzigingen betrokken werknemers (Cao nr. 32bis betreffende de overgang van onderneming bij faillissement; 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).

#### 3.4.2 Sociale balans

De sociale balans is van toepassing op alle ondernemingen en verenigingen die verplicht zijn om jaarrekeningen op te stellen en te publiceren op basis van de boekhoudwet. Bij het afsluiten van het boekjaar moet de balans worden opgesteld.

Bij afwezigheid van een ondernemingsraad moet de sociale balans aan de vakbondsafvaardiging worden overgemaakt. Als er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging is, kan de sociale balans worden geraadpleegd door de werknemers op de plaats waar het arbeidsreglement moet worden bewaard

De sociale balans volgens het volledig model geeft de staat van het aantal tewerkgestelden tijdens het boekjaar en op de afsluitingsdatum van het boekjaar per geslacht en per voltijds/ deeltijds arbeidsstelsel, de uitzendkrachten en de ter beschikking van de onderneming gestelde personen, de tabel met de ingetreden en uitgetreden werknemers, alsook inlichtingen over beroepsopleiding ten laste van de werkgever, georganiseerd in de loop van het boekjaar en opgesplitst naar geslacht. Sinds de Wet van 22.04.2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen moet de sociale balans ook gegevens bevatten over loonkosten en gepresteerde uren, opgedeeld volgens arbeidsstelsel en geslacht. In kleine ondernemingen wordt de sociale balans opgemaakt op basis van een verkort model. Een kleine onderneming is een onderneming die tijdens de laatste twee afgesloten boekjaren niet meer dan één van volgende plafonds heeft overschreden: een jaarlijks gemiddelde van 50 werknemers, een omzetcijfer (excl. btw) van 9.000.000 euro, totale balans van 4.500.000 euro. In alle andere gevallen worden ondernemingen als grote ondernemingen beschouwd en maken ze hun jaarrekeningen en hun sociale balans op volgens het volledig model.

*(KB van 4.08.1996 betreffende de sociale balans; KB van 10.02.2008 tot wijziging van het KB van 30.01.2001 tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen; Wet van 22.04.2012 over de loonkloof en KB van 17.08.2013 en van 25.04.2014)*

### 3.4.3 Gelijke kansen en strijd tegen de genderloonkloof

De KB's van 14.07.1987 en 24.09.1993 voorzien in de mogelijkheid om, in overleg met de werknemersvertegenwoordigers, gelijkheidskansenplannen voor mannen en vrouwen op te stellen binnen de bedrijfstak of de onderneming. Ook moet in de ondernemingen jaarlijks een verslag worden opgemaakt over de gelijke kansen, ongeacht er al dan niet een gelijkheidskansenplan is. Als er geen ondernemingsraad is, wordt dit verslag voorgelegd aan de vakbondsafvaardiging, samen met de jaarlijkse informatie over de algemene vooruitzichten en de tewerkstelling in de onderneming.

Gezien de blijvende loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen werd een nieuwe wet goedgekeurd ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (Wet van 22.04.2012). Naast de opdeling van de gegevens van de sociale balans volgens het geslacht van de werknemers bepaalt deze wet dat in ondernemingen die gemiddeld minstens 50 werknemers tewerkstellen de werkgever om de twee jaar een analyseverslag moet maken van de loonstructuur, met inbegrip van informatie over lonen en extralegale voordelen, opgesplitst per geslacht. Een modelformulier werd hiertoe opgemaakt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg (KB van 25.04.2014). Als er geen ondernemingsraad is, moet dit verslag worden medegedeeld aan de vakbondsafvaardiging en het voorwerp uitmaken van bespreking. Op basis van de analyse zal de werkgever in overleg met de vakbondsafvaardiging nagaan of het oppor-tuun is een actieplan op te stellen.

### 3.4.4 Beroepsopleiding en -omscholing

De ondernemingsraad moet geraadpleegd worden over de maatregelen inzake beroepsopleiding en -omscholing (Cao nr.9, art.8). Wanneer deze maatregelen

van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs op individuele werknemers, zullen ze vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Op hun verzoek kunnen ze zich laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde.

Bovendien wordt de vakbondsafvaardiging ingeschakeld bij de onderhandelingen van een cao voor de uitvoering van een opleidingsplan in de onderneming.

### 3.4.5 Werkgelegenheidsplan voor 45-plussers

In ondernemingen met meer dan 20 werknemers stelt de werkgever ieder jaar een werkgelegenheidsplan 'oudere werknemers' of een werkgelegenheidsplan met meerjarenmaatregelen op. Dit plan bevat ondernemingsspecifieke maatregelen om de werkgelegenheid van werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen. Voor die maatregelen worden een of meer actiegebieden gekozen. De werkgever kan met name volgende actiegebieden opgeven: de selectie en indienstneming van nieuwe werknemers; de ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen; de loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming; de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer; de mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden; de gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven; de systemen van erkenning van verworven competenties. Deze lijst is bij wijze van voorbeeld en niet-limitatief. Onverminderd de wettelijke bevoegdheden van het Comité PB en bij afwezigheid van een ondernemingsraad legt de werkgever het ontwerp van werkgelegenheidsplan voor aan de vak-



bondsafvaardiging. De werknemersvertegenwoordigers brengen uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het werkgelegenheidsplan advies uit, eventueel samen met aanvullende of alternatieve voorstellen (Cao nr. 104 van 27.06.2012).

### 3.4.6 Tewerkstellingsbevorderende maatregelen

Jaarlijks, tussen 1 februari en 10 maart, bezorgt de RSZ aan de werkgevers elektronisch de informatie met betrekking tot de tewerkstellingsbevorderende maatregelen, plus een overzicht van het financieel voordeel hiervan voor de werkgever. Als er geen ondernemingsraad is, deelt de werkgever deze informatie mee aan de vakbondsafvaardiging, uiterlijk op het moment dat de jaarlijkse inlichtingen over de tewerkstelling, bedoeld in Cao nr. 9, worden bekendgemaakt.

In het kader van de zesde staatshervorming werden in 2014 verschillende bevoegdheden over tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen juridisch gezien overgedragen van de RVA naar het gewestelijke niveau. Voor meer informatie over de verschillende geldende maatregelen naargelang het gewest, verwijzen we naar de Wegwijzer sociale Wetgeving van het ACV en de websites van de VDAB, Forem, Actiris en Arbeitsamt.

Toch blijven sommige maatregelen federaal. Hieronder vallen een aantal verminderingen van de sociale bijdragen voor werkgevers: de 'structurele bijdragevermindering', de bijdragevermindering sociale Maribel, de 'doelgroepverminderingen', de structurele vermindering voor de lage lonen, de vermindering voor de specifieke groep 'jonge werknemers' (die wordt afgebouwd), verminderingen voor eerste aanwervingen en verminderingen bij de invoering van een arbeidsduurvermindering of een vierdagenwerkweek.

Als er geen ondernemingsraad is, contro-

leert de vakbondsafvaardiging of de wettelijke en reglementaire bepalingen m.b.t. deze maatregelen werden nageleefd en of het juiste doelpubliek in de onderneming hierbij werd betrokken.

### 3.4.7 Maatregelen rond duaal leren

In het kader van de zesde staatshervorming werden de maatregelen rond duaal leren ook overgeheveld naar de gewesten of gemeenschappen, waardoor ze dus verschillen naargelang het gewest/de gemeenschap. Er zijn zowel maatregelen voor jongeren in opleiding als voor werkzoekenden die enigszins verwijderd zijn van de arbeidsmarkt.

Enkele voorbeelden van deze maatregelen zijn onder andere het alternerend leren voor jongeren van 15 of 16 jaar tot 25 jaar ter vervanging van de leercontracten van de middenklasse en de overeenkomsten voor socioprofessionele inschakeling. Dit onderwijstype combineert theoretische en praktische beroepsopleiding in de onderneming. Deze leerformules en hun organisatievoorwaarden verschillen van gemeenschap tot gemeenschap. Hierbij kan een overeenkomst alternerende opleiding (OAO) nodig zijn en een opleidingsplan waarin de opleidingsverbintenissen van de onderneming en de opleidingsverstrekker zijn opgenomen. In het kader van deze OAO betaalt de werkgever de leerling een stagevergoeding, berekend volgens een percentage van het gewaarborgd gemiddelde maandelijkse minimuminkomen.

Voor meer informatie over de verschillende soorten opleidingen op de werkplek voor werkzoekenden (stages, opleidingscheques, ...), verwijzen we je door naar de sites van de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Forem, Actiris en Arbeitsamt). De werkgever kan steunmaatregelen genieten (vermindering RSZ-bijdragen, opleidingsincentives, ...).

De vakbondsafvaardiging controleert, in samenwerking met de ondernemingsraad, of de stageovereenkomsten en de wettelijke bepalingen op het vlak van aanwerving, onthaal, opleidingsplan voor leerlingen of stagiairs, ... correct worden nageleefd.

### 3.4.8 Sociale reclassering van de mindervaliden

Als er geen ondernemingsraad is, ziet de vakbondsafvaardiging samen met de bevoegde ambtenaar, toe op de uitvoering van de wetgeving inzake het vaststellen van het aantal mindervaliden die moeten tewerkgesteld worden in de onderneming. De verplichting geldt voor de ondernemingen met minstens 20 werknemers en het aantal mindervaliden wordt vastgesteld door het bevoegd paritair comité, of als er geen is, door de Nationale Arbeidsraad (Wet van 16.04.1963 en gewestdecreten).

### 3.4.9 Tijdelijke werkloosheid

Als er geen ondernemingsraad is, kunnen de vakbondsafvaardigden, bij de bespreking van de jaarlijkse informatie over de algemene vooruitzichten van de onderneming en hun weerslag op de tewerkstelling, informatie ontvangen over het aantal dagen tijdelijke werkloosheid over het afgelopen jaar.

Om een beroep te kunnen doen op tijdelijke werkloosheid voor arbeiders wegens technische of economische redenen, moet de werkgever voldoen aan een aantal voorwaarden t.a.v. de ondernemingsraad, of als er geen is, de vakbondsafvaardiging. Bij technische problemen moet hij, binnen een termijn van vier dagen, de vakbondsafvaardiging informeren over de aard van het probleem. Bij economische werkloosheid, moet hij de vakbondsafvaardiging informeren over de redenen die door de werkgever worden ingeroepen voor het verzoek tot schorsing.

De economische werkloosheid voor bedienden kan enkel worden ingevoerd als bepaalde voorwaarden en een bijzondere procedure worden gevolgd. Als er geen ondernemingsraad is, beschikt de vakbondsafvaardiging eveneens over een recht op informatie over de invoering van een dergelijk verzoek tot schorsing of arbeidsduurvermindering.

(Cao nr. 5 en Cao nr.9, artikel 5; Cao nr. 53, Wet van 16.05.2016 over invoering economische werkloosheid voor bedienden)

### 3.4.10 Beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen

Sinds 2008 moet de vakbondsafvaardiging, als er geen ondernemingsraad is, ook vooraf ingelicht en geraadpleegd worden over de beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen. In ondernemingen met minder dan 50 werknemers zal de vakbondsafvaardiging eveneens bepaalde informatie ontvangen die gedeeltelijk uit de jaarrekeningen komt.

(Cao nr. 9ter van 17.02.2008, art. 3).

### 3.4.11 Collectief ontslag en sluiting van de onderneming

Wanneer de werkgever van plan is een collectief ontslag uit te voeren, is hij verplicht de werknemersvertegenwoordigers vooraf te informeren en te raadplegen. Deze informatie en raadpleging vindt plaats in de ondernemingsraad of, als er geen is, met de vakbondsafvaardiging. De raadpleging gaat over de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of te beperken en de gevolgen ervan te verzachten door middel van sociale begeleidingsmaatregelen, met name steun bij outplacement of omscholing van ontsla-

gen werknemers. Daartoe moet de werkgever een schriftelijk document indienen met de redenen voor het voorgenomen ontslag, de criteria voor de keuze van de werknemers die zullen worden ontslagen, hun aantal en hun categorie, het aantal en de categorieën van werknemers die gewoonlijk in dienst zijn en de overwogen berekeningsmethode voor eventuele ontslagvergoedingen die niet uit de wet of uit een cao voortvloeien, de periode waarin de ontslagen moeten worden uitgevoerd, zodat de werknemersvertegenwoordigers hun opmerkingen en suggesties kunnen formuleren en er rekening mee kan worden gehouden (Cao nr. 24).

De Wet van 1998, 'Wet Renault' genoemd, versterkt deze beschikking van cao nr. 24: ze beschrijft nauwgezet de stappen in het overleg en voorziet in sancties bij niet-naleving van de procedure. De procedure niet naleven kan gevolgen hebben voor het behoud van de arbeidsovereenkomst. Bij afwezigheid van een ondernemingsraad moet de werkgever aan de vakbondsafvaardiging een verslag overmaken waarin zijn intentie tot ontslag staat vermeld. Hij moet bewijzen dat hij een vergadering had met de vakbondsafvaardiging. Hij moet de leden van de vakbondsafvaardiging de mogelijkheid geven om vragen te stellen, argumenten naar voor te brengen of tegenvoorstellen te doen, deze onderzoeken en beantwoorden. In geval van sluiting hebben de informatie en raadpleging plaats volgens modaliteiten die gelijken op die bij collectief ontslag.

Het KB van 9.03.2006 over het activerend beleid bij herstructurerings en de economische herstellwet van maart 2009 bepalen ook dat een tewerkstellingscel moet worden opgericht die openstaat voor alle ontslagen werknemers gedurende de periode van herstructurering. In Wallonië zijn de omschakelingscellen, gelijkgeschakeld met tewerkstellingscellen. (Cao nr. 9, nr.10 en nr. 24; Wet van 13.02.1998; KB van 9.03.2006).

### 3.4.12 Outplacement

De 'outplacementprocedure' omvat een pakket aan diensten en adviezen aan een individu of aan een groep door een derde, voor rekening van de werkgever, met als doel een werknemer zo snel mogelijk zelf een nieuwe baan te laten vinden bij een andere werkgever of een beroepsactiviteit als zelfstandige te laten starten.

De werkgever die outplacement inschakelt moet de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of, bij afwezigheid ervan, de vakbondsafvaardiging op de hoogte brengen en hen hierover raadplegen. De raadpleging heeft betrekking op de keuze van het outplacementbureau en de toepassing van de regeling. De vakbondsafvaardiging moet toezien op de naleving van de wettelijke en conventionele bepalingen en op de verbetering van de regeling voor alle personeelsleden. Ze zal er ook op toezien dat het bureau de onderneming en de werknemers aangepaste diensten aanbiedt, zijn verplichtingen nakomt, in de lijn ligt van het opleidingsbeleid van de onderneming, geografisch toegankelijk is voor de werknemers, enz. (Zie deel 2, OR-bevoegdheden)

Als de onderneming overgaat tot collectief ontslag moet zij een tewerkstellingscel oprichten die zelf de outplacementbegeleiding (omscholingscellen in Wallonië) zal organiseren (Cao nr. 51, Cao nr. 82bis, KB van 9.03.2006).

### 3.4.13 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (vroeger 'brugpensioen')

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) voorziet in de storting van een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkering aan bepaalde ontslagen oudere werknemers. De voorwaarden voor toegang tot het plan en de voorwaarden voor de toekenning van de compensatie worden geregeld door middel van cao's. Sectorale of bedrijfscao's

kunnen een aanvulling vormen op de cao's van de Nationale Arbeidsraad en voorzien in een lagere leeftijd, een hogere vergoeding, enz. Alvorens één of meer werknemers in het kader van een SWT te ontslaan, moet overleg plaatsvinden met de personeelsvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of, als er geen is, met de vakbondsafvaardiging

Bovendien moet de werkgever, om van de minister van Werk een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering te verkrijgen, een herstructureringsplan opstellen dat ter advies moet worden voorgelegd aan de ondernemingsraad of, als er geen is, aan de vakbondsafvaardiging.

*(Cao's nr. 17 tot en 17 tricies sexies tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen; Cao's nr. 55, 55bis en 55ter betreffende de halftijdse regeling).*

### 3.4.14 Invoering van nieuwe technologieën

Cao nr. 39 van 13.12.1983 bepaalt dat in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers, de werkgever de ondernemingsraad of, bij afwezigheid, de vakbondsafvaardiging moet informeren en raadplegen 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.

Als er geen ondernemingsraad is, vindt er met de vakbondsafvaardiging overleg plaats over:

- de vooruitzichten en de structuur van de tewerkstelling en de geplande sociale 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.

### 3.4.15 Instelling en wijziging van het arbeidsreglement

Het is de ondernemingsraad die het arbeidsreglement instelt en wijzigt. Als er geen ondernemingsraad is, moet ieder ontwerp voor een arbeidsreglement of iedere wijziging ervan door middel van aanplakking aan de werknemers worden bekendgemaakt. In dit geval wordt het personeel vertegenwoordigd door de leden van de vakbondsafvaardiging en kan iedere werknemer, via de vakbondsafvaardiging als tussenschakel, zijn opmerkingen over dit ontwerp bezorgen.

*(Wet op het arbeidsreglement van 8.04.1965)*

### 3.4.16 Arbeidsduur

Binnen bepaalde grenzen mag een ambtenaar een machtiging toekennen om af te wijken van de wettelijke beperkingen inzake arbeidsduur. Deze machtiging kan enkel worden toegekend mits een akkoord erover tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

*(Arbeidswet van 16.03.1971)*

### 3.4.17 Nachtarbeid

Cao nr. 46 en de Wetten van 29.12.1990 en 17.02.1997 voorzien in een bijzonder kader voor nachtarbeid. Nachtarbeid kan slechts worden ingesteld door een collectieve overeenkomst getekend door alle vakbonden vertegenwoordigd binnen de vakbondsafvaardiging, behalve wanneer het gaat om een nieuw bedrijf of een nieuwe afdeling met nieuwe werknemers. Voor elke nieuwe arbeidsregeling - met inbegrip van een wijziging - moet opnieuw de procedure voor het sluiten van een cao worden gevolgd. Deze overeenkomst wijzigt het arbeidsreglement en de nieuwe

uurregelingen worden erin opgenomen.

Er is verplicht overleg met de ondernemingsraad of, bij afwezigheid hiervan, met de vakbondsafvaardiging 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 (in de ondernemingsraad, of bij afwezigheid van een ondernemingsraad de VA, bij afwezigheid van een VA het personeel) over de nodige aanpassingen aan de arbeidsvoorwaarden (veiligheid, kinderopvang, gelijke lonen voor mannen en vrouwen, aantal betrokken werknemers).

Een verslag van de consultatie moet per aangetekende brief naar de voorzitter van het (de) paritaire comité(s) waarvan de onderneming deel uitmaakt, worden verstuurd.

Bij afwezigheid van een vakbondsafvaardiging vindt de invoering van een arbeidsregeling met nachtwerk plaats volgens de klassieke procedure tot wijziging van het arbeidsreglement. In principe houdt die een procedure in voor de raadpleging van de werknemers over een ontwerp met de mogelijkheid van verzoening via de Inspectie van de Sociale Wetten en een eventueel beroep in het paritair comité.

### 3.4.18 Nieuwe arbeidsregelingen

Bij afwezigheid van een ondernemingsraad moet de werkgever die nieuwe arbeidsregelingen wil invoeren voorafgaandelijk schriftelijk de vakbondsafvaardiging op de hoogte brengen van het type arbeidsregeling dat hij wil invoeren en van de omstandigheden die de invoering ervan rechtvaardigen. In een onderneming waar een vakbondsafvaardiging bestaat, gebeurt de invoering van een nieuwe arbeidsregeling bij cao, die getekend wordt



door alle organisaties die vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging. De vakbondsafvaardiging moet zeker onderhandelen over de 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 vakbondsafvaardiging, in die zin dat de werknemers met de nieuwe arbeidsregeling daarin ook vertegenwoordigd zijn.

### 3.4.19 Vastleggen van de vervangingsdagen voor feestdagen

De vervangingsdagen voor feestdagen die op een zondag of een normale inactiviteitsdag vallen, worden vastgelegd door een beslissing van een sectoraal paritair orgaan, die bij KB algemeen bindend wordt gemaakt. Bij afwezigheid van een beslissing van dit orgaan moet de ondernemingsraad ze vastleggen. Als er geen ondernemingsraad is, worden de vervangingsdagen geregeld door de werkgever samen met de vakbondsafvaardiging (*Wet van 4.01.1974 over de feestdagen*).

### 3.4.20 Vastleggen van de data voor jaarlijkse vakantie

De paritaire comités beslissen over de data van de jaarlijkse vakantie. 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 voert de ondernemingsraad deze taak uit. Indien de ondernemingsraad geen akkoord sluit vóór de vooropgestelde datum of bij afwezigheid van een ondernemingsraad, dan moet tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging een akkoord worden gesloten.

### 3.4.21 Bescherming van het privéleven op het werk

*Cao nr. 68 van 16.07.1998* 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 camera's. Er moet overleg zijn in de ondernemingsraad, of bij afwezigheid daarvan in het Comité PB, of bij afwezigheid daarvan met de vakbondsafvaardiging, of bij afwezigheid daarvan met de werknemers.

*Cao nr. 81 van 26.04.2002* betreft de bescherming van de privélevenssfeer van werknemers. Het gaat dan vooral om de controle van elektronische online communicatiegegevens (e-mail, internet, intranet,...). In het kader van zijn recht op toezicht kan de werkgever de elektronische online communicatiegegevens 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 ondernemingsraad, het Comité PB, of bij afwezigheid van die overlegorganen met de vakbondsafvaardiging, overleg worden gepleegd. De werknemer moet ook persoonlijk op de hoogte worden gesteld.

*Cao nr. 89 van 30.01.2007* 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 wor-

den 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 ondernemingsraad worden ingelicht. Als er geen ondernemingsraad is, wordt de informatie meegedeeld aan het Comité PB, bij afwezigheid hiervan aan de vakbondsafvaardiging, bij afwezigheid hiervan aan de werknemers. Als er een ondernemingsraad 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.

### 3.4.22 Ouderschapsverlof

Werknemers hebben recht op verschillende thematische verloven, namelijk ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof voor medische bijstand. Van deze thematische verloven wordt alleen het ouderschapsverlof geregeld door een cao waarin de rol van de ondernemingsraad en, als er geen ondernemingsraad is, de vakbondsafvaardiging wordt vermeld. De ondernemingsraad stelt de regels voor het eventuele uitstel van het verlof of de vervanging van werknemers met ouderschapsverlof vast. Als er geen ondernemingsraad is, worden deze regels vastgesteld in onderling overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging of, als die er niet is, in onderling overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemers (*Cao nr. 64 van 29.04.1997 en 64bis van 24.02.2015*).

### 3.4.23 Tijdskrediet en landingsbanen

Het doel van tijdskrediet is het verbeteren van de combinatie van werk en privéleven door middel van:

- het recht op tijdskrediet in de vorm



© Shutterstock

**Als er geen ondernemingsraad is in de onderneming, maar wel een vakbondsafvaardiging, dan moet die in overleg met de werkgever de planning hiervoor opmaken.**

van de volledige schorsing van de arbeidsprestaties;

- het recht op een halftijdse vermindering of een vermindering van de prestaties met 1/5de;
- het recht op een vermindering van de arbeidstijd voor oudere werknemers ('landingsbanen').

Als er geen ondernemingsraad is, kan de vakbondsafvaardiging op de volgende specifieke punten tussenkomen: de vaststelling op ondernemingsniveau van de redenen die het uitstel van de uitoefening van het recht op tijdskrediet kunnen rechtvaardigen; de vaststelling van de redenen die de intrekking of wijziging van de uitoefening van het recht op een 1/5-vermindering van de arbeidsprestaties kunnen rechtvaardigen; de vaststelling van een voorkeursmechanisme- of een mechanisme voor de planning van afwezigheden, indien het totale aantal werknemers dat gelijktijdig gebruik maakt van tijdskrediet de drempel van 5% of de op ondernemingsniveau vastgestelde drempel overschrijdt.

Ook al zijn landingsbanen een recht, toch kunnen bepaalde categorieën van werknemers (bijv. leidinggevend personeel) via een cao worden uitgesloten. Bovendien kan de werkgever de uitoefening van het recht op de 1/5de vermindering om dwingende redenen uitstellen of zelfs intrekken of wijzigen. Deze redenen kunnen door de ondernemingsraad en als die er niet is, in overleg met de vakbondsafvaardiging worden verduidelijkt. Tenzij er een akkoord is tussen de werknemer en de werkgever, mag het uitstel maximaal 6 maanden zijn.

Voor meer informatie verwijzen we naar de Wegwijzer Sociale Wetgeving van het ACV en de gedetailleerde brochure 'Tijdskrediet en landingsbanen in de privésector'.

### 3.4.24 Planning van het betaald educatief verlof

De planning van het betaald educatief verlof in de onderneming moet worden opgemaakt door de ondernemingsraad of, bij afwezigheid van een ondernemingsraad, door een gemeenschappelijk akkoord tussen werkgever en vakbondsafvaardiging. (*Herstelwet van 22.01.1985*)

### 3.4.25 Vertraging bij de betaling van het loon

In ondernemingen met gemiddeld minstens 50 werknemers verplicht cao nr. 27 de werkgever ertoe de ondernemingsraad of, bij afwezigheid van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging 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 (deel 2).

### 3.4.26 Verslag over de verloning van bestuurders en leidinggevendenden

In het kader van het remuneratiebeleid voor bestuurders en leidinggevendenden moet de raad van bestuur het remuneratieverslag vóór de algemene aandeelhoudersvergadering aan de ondernemingsraad, of als er geen is, aan het Comité PB of als dat er niet is, aan de vakbondsafvaardiging bezorgen. Het verslag bevat informatie over de verloning van de CEO. Voor de andere uitvoerende bestuurders gaat het om geglobaliseerde info. Voor niet-uitvoerende bestuurders moet het bedrag van het loon en van de andere voordelen worden bekendgemaakt. Bepalingen over vertrekvergoedingen moeten ook op individuele basis worden verstrekt. Verzoeken om vertrekvergoedingen hoger dan twaalf maanden loon moeten door de algemene vergadering worden goedgekeurd en meegedeeld aan de ondernemingsraad of als die er niet is, aan het Comité PB of als dat er niet is, aan de vakbondsafvaardiging. De mededeling moet gebeuren dertig dagen voor de bijeenroeping van de volgende gewone algemene vergadering. De vakbondsafvaardiging moet een advies kunnen uitbrengen aan de algemene vergadering. (*Wet van 6.4.2010 tot versterking van het deugdelijk bestuur bij de genoteerde vennootschappen; Belgische Corporate Governance Code 2020*)



### 3.5 Economische en financiële informatie in ondernemingen met minder dan 50 werknemers

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 ondernemingsraad werden de bevoegdheden van de Comités PB uitgebreid met economische, financiële en sociale aangelegenheden.

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 mondelinge 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.



*Ook in ondernemingen met minder dan 100 werknemers hebben de werknemers(afgevaardigden) recht op economische en financiële informatie.*



## 4. STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING EN VOORWAARDEN WAARONDER MANDAAT WORDT UITGEOEFEND

### 4.1 De bescherming

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen schade berokkenen of voordelen verlenen aan wie het uitvoert. Afgevaardigden moeten dezelfde promoties en bevordering genieten als de categorie werknemers waartoe ze behoren. De leden van de vakbondsafvaardiging 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 ondernemingsraden of de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk. Behalve wanneer een gunstiger stelsel op sectoraal vlak werd ingesteld. De beschermingsvergoeding is gelijk aan het brutoloon van  en jaar.

Toch valt slechts een 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 ondernemingen waar geen Comité PB aanwezig is - om welke reden dan ook (Wet van 4.08.1996) - voert de vakbondsafvaardiging zijn taken uit. In dit geval genieten de leden van de vakbondsafvaardiging, 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 19.03.1991. 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 vakbondsafvaardiging de taken van het Comité PB uitvoeren

en blijven de leden van de vakbondsafvaardiging genieten van de bescherming. Deze beschermingsmaatregelen zijn eveneens van toepassing wanneer de vakbondsafvaardiging de taken van het Comité PB niet daadwerkelijk uitvoert.

Voor meer informatie hieromtrent, verwijzen wij naar de ACV-brochure: 'Bescherming en faciliteiten. Het statuut van personeelsafgevaardigden, vakbondsafgevaardigden en kandidaten sociale verkiezingen'.

### 4.2 Faciliteiten voor vakbondsafgevaardigden

De leden van de vakbondsafvaardiging 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 vakbondsorga-

nisaties (Cao nr. 5 - art. 25);

- ze beschikken eveneens over de nodige tijd en de faciliteiten om zonder loonverlies, deel te nemen aan cursussen en seminaries 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 kredieturen die worden toegekend aan de vakbondsafvaardiging voor de uitvoering van het 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 vakbondsafvaardiging heeft in jouw bedrijf, hangt uiteraard vooral af van de macht die je met je militantenkern kan ontplooiën.