

Webinar Werking van de ondernemingsraden

Werking van de ondernemingsraden, statuut van de leden en inleiding tot hun sociale bevoegdheden

Michel De Gols, ere-directeur-generaal van de AD Individuele
Arbeidsbetrekkingen, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
11 maart 2021



WERKING VAN DE ONDERNEMINGSRADEN

1. **Wat is een OR ?**
2. **Samenstelling**
3. **Voorzitter en secretaris**
4. **Vervanging van werkgevers- en werknemersafgevaardigden**
5. **Huishoudelijk reglement**
6. **Vergaderingen**
7. **Statuut van de werknemersafgevaardigden**
Rechten- Bezoldiging – Bijzondere ontslagbescherming
8. **Faciliteiten**



1. Wat is een OR?

- ✓ **Informatie en raadpleging**
- ✓ **Paritair**
- ✓ **Legislatuur van 4 jaar**
- ✓ **Wet 20.09.1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven**
- ✓ **Wet 4.12.2007 betreffende de sociale verkiezingen**
- ✓ **CAO nr. 9**
- ✓ **Sectorale cao's**



2. Samenstelling

WERKNEMERSAFGEVAARDIGDEN

- ✓ Verkozen tijdens de procedure SV en bepaald bij het PV
- ✓ Minimum 2 effectieve, maximum 27

WERKGEVERSAFGEVAARDIGDEN

- ✓ Aangeduid door de werkgever uit de lijst met leidinggevende functies en personen
- ✓ In aantal niet hoger dan werknemersafvaardiging (bij installatie)



3. Voorzitter en secretaris

✓ Voorzitter

- Ondernemingshoofd of de persoon die hem als dusdanig kan verbinden
- Lijst met functies en namen van het leidinggevend personeel op dag X
- De personen die deze functies uitoefenen kunnen vervangen worden tijdens de legislatuur
- Nieuwe leidinggevende functies kunnen gecreëerd worden tijdens de legislatuur
- De taak van de voorzitter moet vastgesteld worden in het huishoudelijk reglement
- Plaatsvervangend voorzitter?



3. Voorzitter en secretaris

✓ Secretaris

- Werknemersvertegenwoordiger
 - Desgevallend voorgedragen door organisatie lijst grootst aantal stemmen
- Taken:
 - voorbereiden vergaderingen
 - zorgt ervoor dat alle punten op de agenda worden ingeschreven
 - maakt de notulen op
 - bijhouden van het archief
- Plaatsvervangend secretaris



4. Vervanging van werkgevers- en werknemersafgevaardigden

WERKGEVERSAFGEVAARDIGDEN

- ✓ **Tijdelijke vervanging**
- ✓ **Definitieve vervanging**
 - Verlies leidinggevende functie in hoofde van de afgevaardigde
⇒ prioriteit gaat naar **FUNCTIE**
 - Wegvallen leidinggevende functie
- ✓ **Nieuwe leidinggevende functie gecreëerd**
 - Aanpassing van de lijst met leidinggevende functies mogelijk volgens een strikte procedure (art. 80 wet 4.12.2007)



4. Vervanging van werkgevers- en werknemersafgevaardigden

WERKNEMERSAFGEVAARDIGDEN

- ✓ **Zelfde lijst, zelfde categorie**
- ✓ **Vervanging van een effectief lid**
 - Tijdelijke vervanging door een plaatsvervanger: geen volgorde
 - Definitieve vervanging door:
 1. plaatsvervanger in de orde waarin ze werden verkozen
 2. niet-verkozene in de volgorde PV, 4 jaar beschermd
 3. niet-verkozene in de volgorde PV, 2 jaar beschermd

Als geen plaatsvervanger en geen niet-verkozenen: OR kan blijven functioneren met min. 2 werknemersafgevaardigden

- ✓ **Vervanging van een plaatsvervanger**
 - Niet-verkozene in de volgorde PV, 4 jaar beschermd



5. Huishoudelijk reglement

✓ Model-HHR PC/ aangepast HHR / eigen HHR

✓ 10 verplichte vermeldingen:

1. Termijn voor de inschrijving van een punt op de agenda
2. Termijn voor de oproeping vergaderingen
3. Inhoud van de oproeping
4. Taak van de voorzitter en modaliteiten voor zijn vervanging
5. Taak van de secretaris en modaliteiten van aanwijzing en vervanging
6. Na te leven regels ivm het verloop van de vergadering
7. Modaliteiten voor het opstellen en goedkeuren van de notulen en de kennisgeving ervan
8. Voorlichting personeel over werkzaamheden van de OR
9. Bewaring archief
10. Procedure tot wijziging HHR

+ facultatieve vermeldingen (manier van beslissingen nemen; plaats, datum en uur van de vergadering; mogelijkheid uitnodigen experts; mee betrekken van plaatsvervangers...)



6. Vergaderingen

✓ Frequentie en doel van de vergaderingen

- Installatievergadering: in principe max 45 dagen ná SV
- Gewone vergadering: 1 keer per maand
- Bijzondere vergadering: econ. & finan. informatie
basisinformatie, jaarlijkse informatie, periodieke informatie, occasionele informatie
- Buitengewone vergadering: op verzoek van 1/3^e van de werknemersafgevaardigden
- Voorbereidende vergadering
- Wijze van vergaderen
In principe fysiek op de zetel van de onderneming
Quid digitaal vergaderen in Covid-context en daarbuiten?



7. Statuut van de werknemersafgevaardigden

✓ **Mandaat voor 4 jaar**

✓ **Einde mandaat :**

- niet-herkiezing;
- geen deel meer uitmaken van het personeel van de onderneming (= TBE);
- ontslagneming uit het mandaat;
- geen lid meer van werknemersorganisatie;
- intrekking van mandaat wegen ernstige tekortkomingen;
- verandering van werknemerscategorie (tenzij behoud van mandaat meegedeeld);
- lid van leidinggevend personeel;
- overlijden.

! Einde van mandaat betekent niet steeds het einde van de ontslagbescherming!



Autonome rechten en plichten

- ✓ **Het op de agenda plaatsen van een kwestie**
- ✓ **Bijeenroepen van een buitengewone vergadering (1/3)**
- ✓ **Deskundigen vergaderingen laten bijwonen (sociale opdrachten : voorzien in HHR)**
- ✓ **Informeren van werknemers**
- ✓ **Indienen van een bezwaarschrift bij TSW**
- ✓ **Het recht op de nodige tijd en faciliteiten (zie lager)**

- ✓ **Plicht tot vertrouwelijkheid (binnen en buiten de onderneming)**



Bezoldiging en verplaatsingskosten

- ✓ **Vergaderingen = uitoefenen van een mandaat, niet ter beschikking van de werkgever**
 - *normale* bezoldiging
 - ook buiten de werkuren => *geen overloon of recht op recuperatie*

- ✓ **Verplaatsingen**
 - *Normale bezoldiging* voor de verplaatsing naar vergaderingen binnen de werkuren;
 - *Verplaatsingskosten*: vergadering tussen verschillende zetels, buiten de werkuren met eigen vervoermiddel, in de onmogelijkheid om gebruik te maken van normale vervoerbewijzen

- ✓ Hetzelfde geldt voor **deeltijdse** werknemers



Bijzondere ontslagbescherming

- ✓ **Duur: bescherming vanaf X-30 tot installatie volgende OR**
- ✓ **Bescherming tegen elke eenzijdige ontslagdaad tenzij:**
 - om dringende reden vooraf door de Arbeidsrechtbank aanvaard
 - om redenen van economische of technische aard vooraf door PC erkend

andere verbrekingswijzen wel mogelijk



Bijzondere ontslagbescherming

✓ Gevolgen van een onregelmatig ontslag:

1. geen aanvraag tot wederindienstneming: forfaitaire beschermingsvergoeding (vast*)
2. aanvraag tot wederindienstneming: loon + bijdragen
3. aanvraag tot wederindienstneming maar door werkgever niet aanvaard, vergoeding:
 - vast gedeelte: lopend loon voor 2, 3, 4 jaar* naargelang de anciënniteit (- 10 jaar, 10 jaar - 20 jaar , 20 jaar en +)
 - variabel gedeelte : loon voor de periode die loopt tot het einde van het mandaat

Geen cumul met opzeggingsvergoeding

✓ Dubbel mandaat ≠ dubbele vergoeding



8. Faciliteiten

CAO nr. 9 « Met inachtneming van de organisatorische noodwendigheden van de diensten, moeten aan de leden die de werknemers in de OR vertegenwoordigen, de nodige tijd en faciliteiten worden verleend om hun taken in de beste voorwaarden te vervullen»

Geen concrete wettelijke regeling

- sectorale bepalingen of bepalingen op ondernemingsvlak?
- verduidelijken in HHR

✓ **Vorbereidende vergaderingen (=arbeidstijd):** Wie? Aantal? Duur?
(HHR)

✓ **Materiaal, lokaal, modaliteiten** voor het informeren van de werknemers
(HHR)

✓ **Opleiding:** doel, zonder loonverlies, modaliteiten moeten gedefinieerd worden



SOCIALE BEVOEGDHEDEN: inleiding

Lappendeken aan bevoegdheden

4 Types:

- 1. Informatie**
- 2. Raadpleging**
- 3. Beslissing**
- 4. Toezicht**

Artikel 15 van de wet van 20 september 1948

Cao nr. 9

Diverse wetten, KB's en cao's



1. Informatie

Doel: informeren en betrekken van het personeel bij de werking van de onderneming met de werknemersvertegenwoordigers als tussenpersonen

- Principe van vertrouwelijkheid en discretie
- Eindbeslissing komt aan de werkgever
- Voorbeeld:
 - 1/ Economische werkloosheid
 - Afschrift van de kennisgeving aan de RVA
 - Info over de eco oorzaken die de eco wlh noodzaken
 - 2/ **Nieuw!** Informatie gender kandidaten en verkozenen, binnen 6 maanden na SV



2. Consultatie

Doel: De werknemers actiever betrekken bij het beleid van de onderneming

- Vóór het nemen van een beslissing
- Uitwisseling van gedachten: vragen, suggesties,...
- Gedeeltelijk of geheel afwijkend advies
- De werkgever moet informeren over het gevolg dat hij geeft aan de raadpleging

- Voorbeeld: collectief ontslag
 - Voorafgaande, schriftelijke informatie over het voornemen om tot ontslag over te gaan
 - Raadpleging over de verstrekte informatie



3. Beslissing

Doel: actieve beslissingsrol van de OR

- Volgens het quorum voorzien in het HHR – bij ontstentenis unanimititeit
- Voorbeeld: Opstellen of wijzingen van arbeidsreglement
 - Recht om ontwerp of wijzigingen voor te stellen
 - Procedure van opstellen of wijzigen: quorum HHR dan wel unanimititeit
 - Tussenkost PC/TSW
 - Nodige maatregelen om personeel in te lichten



4. Toezicht

Doel: correcte en stipte toepassing controleren van:

- sociale en industriële wetgeving
- de bepalingen die voortvloeien uit cao's, AR of de collectieve maatregelen van sociale aard

« sociale en industriële wetgeving » niet gedefinieerd ⇒ breed geïnterpreteerd

«sociale wetgeving»

- Arbeidswetgeving (AR, JV, loon, arbeidsduur, ...)
 - + wetgeving inzake sociale zekerheid (pensioen, arbeidsongeval, werkloosheid, ...)
-
- Recht om beroep te doen op de inspectiediensten of de arbeidsgerechten, doch geen dwangmaatregelen



Meer informatie

www.werk.belgie.be : « Overlegorganen en –procedures binnen de onderneming (OR, CPBW, VA, e.a.) »

via 'Home'



Sociaal overleg

Bekijk [het volledige thema](#)

- > Sociale verkiezingen 2020
- > Collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's)
- > Overlegorganen en -procedures binnen de onderneming (OR, CPBW, VA, e.a.)

of 'Thema's'



Sociaal overleg

- > Interprofessioneel niveau
- > Europese sociale dialoog
- > Paritaire comités
- > Collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's)
- > Collectieve conflicten
- > Fondsen voor bestaanszekerheid
- > Erkenning opleidingen in het kader van het betaald educatief verlof
- > Overlegorganen en -procedures binnen de onderneming (OR, CPBW, VA, e.a.)



- > Sociale verkiezingen 2020
- > Sociaal overleg inzake Welzijn op het werk



Overlegorganen en -procedures binnen de onderneming (OR, CPBW, VA, e.a.)

[< TERUG NAAR SOCIAAL OVERLEG](#)

Interprofessioneel niveau

Europese sociale dialoog

Paritaire comités

Collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's)

Collectieve conflicten

Fondsen voor bestaanszekerheid

Erkenning opleidingen in het kader van het betaald educatief verlof

Overlegorganen en -procedures binnen de onderneming (OR, CPBW, VA, e.a.)

Ondernemingsraad - werking en opdrachten

Comités voor preventie en bescherming op het werk

Ontslagbescherming van de werknemersvertegenwoordigers die zetelen in de OR of het CPBW

Vakbondsafvaardiging

Het lot van de overlegorganen bij overgang van onderneming

INHOUD

DOCUMENTATIE

Het sociaal overleg vindt in België op drie niveaus plaats: het interprofessionele niveau binnen onder andere de [Nationale Arbeidsraad](#) of de Groep van 10, het sectorale niveau binnen onder andere de [paritaire comités](#) en het ondernemingsniveau. Dit laatste niveau wordt besproken in dit onderdeel.

Binnen de onderneming zijn er verschillende organen waarin het sociaal overleg tussen werkgever en werknemers plaatsvindt.

De [ondernemingsraad](#) (OR) wordt opgericht in ondernemingen vanaf 100 werknemers en hernieuwd in ondernemingen vanaf 50 werknemers. Dit overlegorgaan richt zich op de economisch-financiële en arbeidsorganisatorische aspecten van de onderneming. Bij ontstentenis van een OR, [neemt het CPBW bepaalde opdrachten van dit orgaan op zich](#).

Het [comité voor preventie en bescherming op het werk](#) (CPBW) wordt opgericht in ondernemingen vanaf 50 werknemers. Binnen dit overlegorgaan worden voornamelijk de welzijns- en veiligheidsthema's van de onderneming besproken.

De samenstelling aan werknemerszijde van zowel de OR als het CPBW wordt bepaald door vierjaarlijkse [sociale verkiezingen](#). Zowel de verkozenen (en dus de effectieve en plaatsvervangende werknemersvertegenwoordigers) als de kandidaten voor deze verkiezingen genieten een [bijzondere ontslagbescherming](#).

De [vakbondsafvaardiging](#) wordt in een onderneming opgericht volgens sectorale bepalingen. Dit orgaan is onder andere bevoegd voor CAO onderhandelingen en voor bijstand aan individuele werknemers bij klachten. Bij ontstentenis van OR en/of CPBW, vervult de vakbondsafvaardiging de opdrachten van deze organen.





Ondernemingsraad - werking en opdrachten

[< TERUG NAAR SOCIAAL OVERLEG](#)

Interprofessioneel niveau

Europese sociale dialoog

Paritaire comités

Collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's)

Collectieve conflicten

Fondsen voor bestaanszekerheid

Erkenning opleidingen in het kader van het betaald educatief verlof

Overlegorganen en -procedures binnen de onderneming (OR, CPBW, VA, e.a.)

Ondernemingsraad - werking en opdrachten

De werking van de ondernemingsraad

De opdrachten van de ondernemingsraad

INHOUD

REGELGEVING

Een [ondernemingsraad](#) moet opgericht worden in elke onderneming die gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstelt. De ondernemingsraad moet hernieuwd worden in elke onderneming die gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt.

Met onderneming worden zowel de ondernemingen met handels- en industriële finaliteit als de ondernemingen zonder handels- en industriële finaliteit (zoals instellingen in de sociale en gezondheidssector (ziekenhuizen, rusthuizen), het vrij onderwijs, enz.) bedoeld.

De ondernemingsraad is een paritair orgaan waarin het ondernemingshoofd de werknemersvertegenwoordigers informeert en raadpleegt.

Het is een tweeledig orgaan dat is samengesteld uit, enerzijds, het ondernemingshoofd en de door hem aangeduide werkgeversafgevaardigden en, anderzijds, de werknemersvertegenwoordigers die elke 4 jaar verkozen worden door de werknemers van de onderneming op basis van de kandidatenlijsten ingediend door de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties.

[De werking van de ondernemingsraad](#)

[De opdrachten van de ondernemingsraad](#)





De werking van de ondernemingsraad

[← TERUG NAAR SOCIAAL OVERLEG](#)

Interprofessioneel niveau

Europese sociale dialoog

Paritaire comités

Collectieve arbeidsovereenkomsten
(CAO's)

Collectieve conflicten

Fondsen voor bestaanszekerheid

Erkenning opleidingen in het kader
van het betaald educatief verlof

Overlegorganen en -procedures
binnen de onderneming (OR,
CPBW, VA, e.a.)

Ondernemingsraad - werking
en opdrachten

De werking van de
ondernemingsraad

INHOUD

Wat betreft de werking van de ondernemingsraad moet men met een aantal principes rekening houden, meer bepaald wat betreft:

- [De samenstelling van de ondernemingsraad](#)
- [Het statuut van de werknemersafgevaardigden binnen de ondernemingsraad](#)
- [Het huishoudelijk reglement](#)
- [De organisatie van de vergaderingen](#)





Sociale bevoegdheden

[< TERUG NAAR SOCIAAL OVERLEG](#)

Interprofessioneel niveau

Europese sociale dialoog

Paritaire comités

Collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's)

Collectieve conflicten

Fondsen voor bestaanszekerheid

Erkenning opleidingen in het kader van het betaald educatief verlof

Overlegorganen en -procedures binnen de onderneming (OR, CPBW, VA, e.a.)

Ondernemingsraad - werking en opdrachten

De werking van de ondernemingsraad

De opdrachten van de ondernemingsraad

Economische en financiële bevoegdheden

Sociale bevoegdheden

INHOUD

REGELGEVING

Op deze pagina

- [> Werkgelegenheid en arbeidsorganisatie](#)
- [> Arbeidsvoorwaarden en verloning](#)
- [> Privéleven en nieuwe technologieën](#)
- [> Gebeurtenissen of beslissingen die de arbeidsorganisatie en arbeidsvoorwaarden zouden kunnen wijzigen](#)
- [> De uitoefening van de bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk](#)
- [> Toezichthoudende en controlebevoegdheden](#)

Werkgelegenheid en arbeidsorganisatie

- [Informatie inzake tewerkstelling](#)
- [Informatie inzake de tewerkstellingsmaatregelen \(Trillium\)](#)
- [Informatie betreffende de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement](#)
- [Personeelsbeleid](#)
- [Verslag woon- werkverkeer](#)
- [Werkgelegenheidsplannen voor oudere werknemers](#)
- [Maatregelen ter ontwikkeling van de geest van samenwerking](#)
- [Beroepskwalificaties](#)

Vragen?

sociale.verkiezingen@werk.belgie.be



Dank u voor uw aandacht!

