

7. Comité voor preventie en bescherming op het werk (cpbw)

De oprichting van een comité voor preventie en bescherming op het werk (cpbw) is verplicht in ondernemingen die een jaargemiddelde hebben van minimum 50 werknemers. Een dergelijk comité bestaat zowel uit werknemersafgevaardigden als uit de werkgever en één of meerdere werkgeversafgevaardigden. De werknemersafgevaardigden worden om de vier jaar verkozen tijdens **sociale verkiezingen**.

a. Functie van het comité voor preventie en bescherming op het werk

Het comité komt geregeld samen om kwesties omtrent welzijn op het werk te bespreken. Hierbij heeft het comité voor preventie en bescherming op het werk een dubbele rol:

- enerzijds is het een adviesorgaan;
- anderzijds heeft het als taak om actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn op de werkvloer te bevorderen.

Wanneer er geen comité is in een organisatie, worden de taken van het comité overgedragen aan de vakbondsafgevaardigde. Wanneer er binnen de onderneming ook geen vakbondsafgevaardigde is, is het de taak van de werkgever om zijn werknemers te raadplegen over alles wat kadert binnen de welzijnswet. Net zoals bij de interne dienst, kunnen bepaalde organisaties ook een gemeenschappelijk comité oprichten.

b. Sociale verkiezingen anno 2012

Bepaalde ondernemingen moet om de vier jaar sociale verkiezingen organiseren. Dergelijke sociale verkiezingen hebben de installatie van een ondernemingsraad en/of een cpbw tot doel.

De sociale verkiezingen gebeuren op een vastgelegd tijdstip. De volgende verkiezingen moeten doorgaan tussen 7 mei en 20 mei 2012. Dergelijke verkiezingen vergen een grondige voorbereiding. Het is dan ook noodzakelijk om tijdig te weten of u als werkgever al dan niet sociale verkiezingen moet organiseren.

b.1. Wie moet sociale verkiezingen organiseren?

Iedere werkgever die ‘*gemiddeld minimum 50 werknemers te werk stelt, moet sociale verkiezingen organiseren*’⁵⁶. In de volgende punten gaan we dieper in op drie elementen uit deze bepaling, namelijk.:

- de term ‘organisatie’;
- gemiddeld minimum aantal van 50 werknemers;
- de term ‘werknemers’.

▪ **Organisatie**

De term organisatie heeft betrekking op een **technische bedrijfseenheid**. Een technische bedrijfseenheid valt niet noodzakelijk samen met een juridische bedrijfseenheid (een bvba, een éénmanszaak, een nv,...), maar kan zowel groter als kleiner zijn.

Om de omvang van een technische bedrijfseenheid te bepalen, moet zowel gekeken worden naar economische als sociale criteria. Daarbij is het zo dat de technische eenheid anders kan afgebakend worden voor de oprichting van de ondernemingsraad en het cpbw. In beide gevallen zal de technische eenheid afgebakend worden in het belang van de werknemers.

Economische criteria

De **economische criteria** die bepalend zijn om als één technische eenheid beschouwd te worden, zijn de volgende:

- de organisaties hebben gelijkaardige of dezelfde activiteiten;
- ze worden bestuurd door eenzelfde persoon;
- er bestaat een economische band tussen de organisaties;
- de organisaties maken deel uit van dezelfde groep.

Sociale criteria

Naast de economische criteria moet er ook rekening gehouden worden met de **sociale criteria**. Bij twijfel omtrent de economische criteria, zijn de sociale criteria steeds doorslaggevend.

⁵⁶ Wie tussen de 50 en de 100 werknemers te werk stelt zal wel enkel vertegenwoordigers voor het cpbw moeten verkiezen.

Sociale criteria waarmee rekening zal gehouden worden zijn onder andere:

- **samenhorigheidsgevoel** van de werknemers. Dit kan bijvoorbeeld gecreëerd worden door de organisatie van gemeenschappelijke personeelsfeesten, door het feit dat de werknemers in eenzelfde ruimte werken...;
- gelijke **voordelen** die de werknemers ontvangen;
- gemeenschappelijke **voorzieningen** voor de werknemers;
- gelijke **reglementen**: eenzelfde arbeidsreglement, onderworpen aan eenzelfde paritair comité... ;
- gemeenschappelijk **intranet**;
- eenzelfde **personeelspolitiek**.

Let op!

Door het feit dat de sociale criteria voorrang hebben op de economische criteria, heeft het geen zin om uw personeel op te splitsen in meerdere kleine vennootschappen. De kleine vennootschappen zullen immers aan elkaar gelinkt kunnen worden op basis van sociale criteria waardoor u niet zal kunnen ontsnappen aan het organiseren van sociale verkiezingen.

▪ **Werknemers**

Iedereen met een arbeids- of leerovereenkomst telt mee als werknemer. Het gaat hier zowel om permanente werknemers als tijdelijke werknemers. Ook werknemers die actief zijn in het buitenland ('expats'), thuiswerkers, werknemers met een startbaanovereenkomst, studenten, leidinggevend personeel (voor zover zij tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst)⁵⁷, enzovoort worden meegerekend.

Wel uitgesloten zijn **uitzendkrachten** die tewerkgesteld worden via **vervangingsovereenkomsten**, ter vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst geschorst is. De medewerkers wiens arbeidsovereenkomst geschorst is, blijven wel meetellen als werknemer.

⁵⁷ Bestuurders moeten niet in aanmerking genomen worden als niet bewezen wordt dat zij buiten hun mandaat een andere functie uitoefenen onder het gezag van een orgaan of van een aangestelde van de onderneming.

▪ **Gemiddeld minimum aantal van 50 werknemers**

Vaste werknemers

Elke **werknemer** telt volledig mee wanneer hij gedurende de referentieperiode (voor de komende verkiezingen gaat het om het jaar 2011) voltijds of meer dan $\frac{3}{4}$ van de tijd tewerkgesteld werd. Was dit niet het geval dan telt de werknemer maar voor de helft mee.

Wanneer het gaat om een werknemer die in dienst is genomen of de onderneming verlaten heeft tijdens het jaar 2011, wordt er rekening gehouden met het aantal dagen dat de werknemer in dienst was. De waarde waarvoor de werknemer meetelt, wordt dan als volgt berekend:

aantal kalenderdagen aangegeven in dimonasysteem

365

Of

aantal kalenderdagen aangegeven in dimonasysteem x 0,50

365

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten worden niet meegeteld bij het uitzendkantoor, maar bij de gebruiker. Daarenboven wordt er enkel rekening gehouden met de uitzendkrachten die niet tewerkgesteld worden via een vervangingscontract en met deze uitzendkrachten die **tewerkgesteld werden in het vierde kwartaal van de referentieperiode**. Uitzendkrachten die tijdens het vierde kwartaal minstens $\frac{3}{4}$ van de tijd tewerkgesteld werden tellen mee als een volledige eenheid. De anderen tellen mee voor een halve eenheid.

Voor uitzendkrachten die slechts gedurende enkele dagen tewerkgesteld werden tijdens het vierde kwartaal, wordt het aantal geregistreerde dagen gedeeld door 92 om de eenheid te bepalen.

aantal kalenderdagen aangegeven in het bijzonder register

92

Tip!

Wie gebruik maakt van tijdelijke medewerkers moet letten op twee zaken:

- Werkt u buiten het vierde kwartaal met jobstudenten, dan stelt u deze het best tewerk **via een uitzendkantoor**. Werft u als organisatie zelf tijdelijke medewerkers aan (met bijvoorbeeld een studentencontract), dan moet u deze medewerkers meetellen om het gemiddeld aantal werknemers te bekomen. Voor uitzendkrachten daarentegen tellen enkel de gewerkte dagen in het vierde kwartaal mee.

- De uitzendkrachten worden, wanneer voldaan is aan de voorwaarden, het best tewerkgesteld via een **vervangingscontract**. Wie gebruik maakt van tijdelijke medewerkers als extra in drukkere periodes, zal geen gebruik kunnen maken van een vervangingscontract, waar dit beschouwd zal worden als een contract van het type: 'tijdelijke vermeerdering van werk'.

- Voorbeeld

Januari 2011: de organisatie telt 43 voltijdse en 13 deeltijdse medewerkers (< 3/4).

Zomer 2011: vier uitzendkrachten worden gedurende een maand tewerkgesteld om de extra drukte op te vangen.

November 2011: een nieuwe voltijdse medewerker treedt in dienst. Deze werkt in totaal 38 dagen voor de onderneming in 2011.

December 2011: zes voltijdse uitzendkrachten en één deeltijdse uitzendkracht (minder dan $\frac{3}{4}$) worden gedurende tien werkdagen, tewerkgesteld. Vijf van de voltijdse jobstudenten worden tewerkgesteld via een vervangingscontract.

Werknemers

Aantal vt $0,5 \times$ aantal dt nieuwe werknemer \times (gewerkte dagen/365)

$$= 43 + 0,5 \times 13 + 38 / 365 = 49,60$$

Uitzendkrachten

Er moet enkel rekening gehouden worden met de jobstudenten die niet werken volgens een vervangingscontract en die tewerkgesteld werden in het vierde kwartaal. De berekening is aldus als volgt:

$$\begin{aligned} & 1 \text{ voltijdse student} + 1 \text{ deeltijdse student} \\ & (10 \text{ dagen} / 92) + (0,50 \times 10 \text{ dagen}) / 92 = 0,16 \end{aligned}$$

In totaal werden dus gemiddeld 49,76 werknemers tewerkgesteld. De organisatie is dus niet verplicht om sociale verkiezingen te organiseren.

Merk op dat indien de jobstudenten niet via een uitzendkantoor of een vervangingscontract tewerkgesteld zouden geweest zijn, het gemiddelde van 50 werknemers wel zou zijn gehaald.

Tip!

De berekeningen voor het bepalen of uw organisatie al dan niet 50 werknemers tewerkstelt, kunnen erg uitgebreid zijn. Groep S biedt echter een handige tool aan waarmee u het aantal werknemers voor u wordt berekend. Deze tool kan u vinden op de volgende website: <http://services.groupes.be/iSimEffect/iSimEffect.aspx?lg=NL>.

b.2. Wie kan zich kandidaat stellen?

Niet elke werknemer kan zich zomaar kandidaat stellen. Elke kandidaat moet voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De werknemer moet tewerkgesteld zijn met een arbeids- of leerovereenkomst;
- Hij moet werkzaam zijn in de technische bedrijfseenheid waar de verkiezingen worden gehouden;
- Tijdens de referentieperiode moet de werknemer minstens 6 maanden (of 9 maanden mits onderbreking) gewerkt hebben in de technische bedrijfseenheid;

- De kandidaat mag geen ‘leidinggevend personeel⁵⁸’ zijn, noch mag hij de functie van preventieadviseur uitoefenen. De kandidaat moet behoren tot de categorie van werknemers waarvoor hij opkomt (jonge werknemer, arbeider, bediende, kaderlid);
- Hij moet tussen de 16 en 25 jaar oud zijn indien het gaat om een kandidaat ‘jonge werknemer’, in alle andere gevallen moet de kandidaat tussen de 18 en 65 jaar oud zijn.

Deze voorwaarden moeten vervuld zijn op de dag van de verkiezingen. Iemand die bijvoorbeeld 25 jaar is op het moment van kandidaatstelling, maar 26 jaar is op het moment van de verkiezingen, zal zich niet kandidaat kunnen stellen als vertegenwoordiger van de ‘jonge werknemers’.

⁵⁸ Het gaat om personen die “het ‘dagelijks bestuur’ van de onderneming voeren en de werkgever kunnen verbinden en vertegenwoordigen alsmede personeelsleden onmiddellijk ondergeschikt aan deze personen voor zover zij ook opdrachten van ‘dagelijks bestuur’ vervullen”.