

Sociale verkiezingen 2012: het leidinggevend personeel, aanleiding tot betwisting?

Bij de sociale verkiezingen van 2008 werden tal van procedures aanhangig gemaakt voor de arbeidsgerechten in geschillen over de aanduiding van het leidinggevend personeel door de werkgever.

In de voorbereidende fase die de eigenlijke verkiezingsprocedure voorafgaat, omschrijft de werkgever de functies dewelke voor hem leidinggevend zijn. Het belang hiervan is niet gering want de werknemers die hij aanduidt kunnen als zijn afgevaardigden in de ondernemingsraad of het comité zetelen. Zij staan immers aan de werkgeverszijde en zijn bij de sociale verkiezingen niet kiesgerechtigd/verkiesbaar.

Artikel 4, 4° van de Wet op de sociale verkiezingen definieert het leidinggevend personeel als:

- de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden en
- de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen.

Uit artikel 4, 4° volgt dat de werkgever het leidinggevend personeel maar mag uitstrekken over twee niveaus: het topniveau en iedereen die daar direct onder staat. Tot het eerste niveau kunnen behoren de leden van de raad van bestuur of het directiecomité alwaar collegiaal de beslissingen genomen worden. Deze personen hoeven niet met een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn met de onderneming.

Tot het tweede niveau behoren de personeelsleden die onmiddellijk aan het eerste niveau ondergeschikt zijn, maar wel belast zijn met het dagelijks bestuur van de onderneming. Het gaat hier om werknemers met een bediendenstatuut.

Let wel, als in de raad van bestuur of het directiecomité de beslissingen niet collegiaal worden genomen, maar één persoon de overhand heeft (bijvoorbeeld, de voorzitter) dan bestaan er in de raad van bestuur of het directiecomité reeds twee niveaus. De werkgever kan er dan geen derde niveau meer aanbieden.

Welke personen onder het leidinggevend personeel vallen, dient steeds in concreto beoordeeld te worden. Hierbij staat het begrip 'dagelijks bestuur' centraal. Belangrijk is dat dit begrip in de context van sociale verkiezingen een andere, striktere invulling krijgt dan in het vennootschapsrecht. Het gaat hier immers over de beslissingsbevoegdheid die eigen is aan de werkgever. Een aantal factoren kunnen hierbij richtinggevend zijn, onder andere of de personen in kwestie:

- een deel van het gezag van de werkgever uitoefenen;
- onafhankelijk beslissingen kunnen uitvoeren;
- een eigen budget beheren;
- disciplinair kunnen optreden;
- werknemers kunnen aanwerven of ontslaan.

Het organigram van de onderneming, alsook de statuten zijn een indicatie, maar het is uiteindelijk de werkelijkheid die primeert.

Samengevat, moet het dus gaan om personen die dag in dag uit bezig zijn met de dagdagelijkse leiding van de onderneming en in dat kader onafhankelijk beslissingen kunnen nemen die de onderneming verbinden. Zo valt te betwijfelen of de leden van de raad van bestuur die zich enkel inlaten met strategische kwesties, geacht worden zich bezig te houden met het dagelijks bestuur van de onderneming.

Voor het overige, dient het opstellen van de lijst van het leidinggevend personeel te gebeuren op het niveau van de technische eenheid.

De preventieadviseur kan geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, net zomin als hij werknemersafgevaardigde kan zijn. Hij moet immers in een positie van onafhankelijkheid staan ten opzichte van werkgever en werknemers.

Tot slot, is het geenszins zo dat wanneer de representatieve werknemersorganisaties geen beroep hebben ingesteld bij de vorige verkiezingen tegen de lijst van het leidinggevend personeel zulks geldt als een aanvaarding van een identieke lijst bij de verkiezingen van 2012.

Veerle NIJS

Advocaat

veerle.nijs@argusadvocaten.be