

Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven:

SECTIE IV. De ondernemingsraden.

[Art. 14.](#)(§ 1.) (Ondernemingsraden worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van tenminste 50 werknemers te werk stellen.) <KBN4 11-10-1978, art. 1, § 1> <W 28-1-1963, art. 1>

((Onverminderd de bepalingen van artikel 21, [² §§ 10, 11 en 12]²) dient te worden verstaan onder : <W 1994-03-30/31, art. 86, 011; Inwerkingtreding : 10-04-1994>

1° onderneming : de technische bedrijfseenheid, bepaald (in het kader van deze wet) op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria. <W 2003-05-03/37, art. 2, 018; Inwerkingtreding : 01-06-2003>

De Koning schrijft een procedure voor welke dient te worden gevolgd om het begrip technische bedrijfseenheid paritair te bepalen;

(2° werknemers: de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst; de Koning kan, in de gevallen die Hij bepaalt, bepaalde categorieën van personen die, zonder verbonden te zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, gelijkstellen met werknemers; de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek alsmede door de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksoopdracht uitoefenen;) <W 2003-05-03/37, art. 2, 018; Inwerkingtreding : 01-06-2003>

3° kaderleden : met uitsluiting van die welke deel uitmaken van het leidinggevend personeel in de zin van artikel 19, eerste lid, 2°, de bedienden, die in de onderneming een hogere functie uitoefenen, die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft.

Deze functies alsmede die kaderleden worden aangewezen door de werkgever, volgens de nadere regelen en de procedure bepaald door de Koning;

4° (representatieve werknemersorganisaties :

a) [¹ de interprofessionele organisaties van werknemers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn.

In afwijking van artikel 3, tweede lid, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven nemen de mandaten van de leden van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, zoals toegekend bij het koninklijk besluit van 12 januari 2007 tot benoeming van de leden van de Centrale Raad voor bedrijfsleven, een einde op de datum van inwerkingtreding van titel 10, hoofdstuk 6, afdeling 3, van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen.]¹

b) de professionele en interprofessionele organisaties die bij een onder a) bedoelde interprofessionele organisatie zijn aangesloten of er deel van uitmaken;) <W 1986-07-29/30, art. 1, 004>

5° representatieve organisaties van kaderleden : de interprofessionele organisaties van kaderleden, die voor het gehele land zijn opgericht en die ten minste tienduizend leden tellen.

Deze organisaties worden als representatief erkend door de Koning volgens de nadere regelen en de procedure die Hij bepaalt. De Nationale Arbeidsraad brengt in het kader van de erkenningsprocedure advies uit.) <W 1985-01-22/30, art. 154, 002>

§ 2. a) De onderneming is er ook toe verplicht een ondernemingsraad op te richten wanneer ze als juridische entiteit tenminste 50 werknemers tewerkstelt, zoals bedoeld in § 1, eerste lid en welke ook het aantal werknemers is tewerkgesteld in ieder van haar zetels.

De Koning kan bovendien het toepassingsgebied uitbreiden tot de ondernemingen zonder handels-

of industriële finaliteit.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning alle maatregelen treffen om voor alle werknemers van de betrokken technische bedrijfseenheden de deelneming aan de verkiezingen en werking van de ondernemingsraad te waarborgen.

b) (meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd :

(1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;

(2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 14, § 1, tweede lid, 1°.

(Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidsfeer van de nu bestaande organen en mag enkel worden ingeroepen door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen in de zin van § 1, tweede lid, 4° en 5°.)
<W 1999-03-05/32, art. 6, 2°, 014; Inwerkingtreding : 28-03-1999> <W 2003-05-03/37, art. 2, 018; Inwerkingtreding : 01-06-2003>

(§ 3.) De Koning kan bovendien het toepassingsgebied uitbreiden tot de ondernemingen zonder handels of industriële finaliteit). <W 23-1-1975, art. 1> <KBN4 11-10-1978, art. 1, § 4>

§ 4. (Om het aantal werknemers, bedoeld in § 1, eerste lid, en in § 2, a), eerste lid, vast te stellen, kan de Koning bepaalde categorieën van werknemers, die tijdelijk werknemers van de onderneming vervangen, uitsluiten.) <W 1999-03-05/32, art. 6, 3°, 014; Inwerkingtreding : 28-03-1999>

(§ 5. De bepalingen van deze sectie zijn niet van toepassing op de inrichtingen en instellingen waarvan de personeelsleden onderworpen zijn aan een syndicaal statuut dat vastgesteld is door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.) <W 1994-07-07/39, art. 1, 012; Inwerkingtreding : 05-08-1994>

§ 6. ² De berekening van het gemiddeld aantal gewoonlijk tewerkgestelde werknemers, bedoeld in de §§ 1 en 2, wordt uitgevoerd op basis van een door de Koning vastgestelde referentieperiode; in geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst in de zin van artikel 21, § 10, of in geval van overdracht onder gerechtelijk gezag in de zin van artikel 21, § 12, tijdens deze referentieperiode, wordt er enkel rekening gehouden met het deel van de referentieperiode na de overgang krachtens overeenkomst of na de overdracht onder gerechtelijk gezag.]²

(1)<W [2009-12-30/01](#), art. 97, 023; Inwerkingtreding : 01-01-2010>

(2)<W [2013-05-27/15](#), art. 49, 028; Inwerkingtreding : 01-08-2013>

[Art. 15.](#) De Ondernemingsraden hebben tot taak binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire commissies :

a) Hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de

onderneming zouden kunnen wijzigen;

b) Van het ondernemingshoofd in economisch en financieel opzicht, te ontvangen :

1° Tenminste elk kwartaal, inlichtingen omtrent de productiviteit alsmede inlichtingen van algemene aard, betreffende de gang van de onderneming;

2° Op gezette tijden en tenminste bij de sluiting van het maatschappelijk dienstjaar, inlichtingen, verslagen en bescheiden die de Ondernemingsraad kunnen voorlichten over de bedrijfsuitkomsten van de onderneming.

De aard en de omvang van de te verstrekken inlichtingen, mede te delen verslagen en bescheiden, worden vastgesteld door de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, in voorkomend geval, per categorie van ondernemingen, op voorstel of na overleg met de bevoegde Bedrijfsraad, of, indien er geen is, van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, of van de (representatieve organisaties) van ondernemingshoofden en arbeiders. <W 17-02-1971, art. 1, § 1>

[⁴ Wanneer een onderneming klein is overeenkomstig de criteria van het Wetboek van vennootschappen, en haar jaarrekening volgens het verkort schema of het microschemata heeft opgemaakt en openbaar gemaakt, moet zij aan de ondernemingsraad een jaarrekening volgens het volledig schema alsook een sociale balans volgens het meest uitgebreide schema meedelen. Deze aan de ondernemingsraad meegedeelde jaarrekening en sociale balans moeten ook aan de algemene vergadering worden meegedeeld.]⁴

(.....) <W 1985-02-21/30, art. 5, 003>

(.....) <W 1985-02-21/30, art.5, 003>

(.....) <W 1985-02-21/30, art. 5, 003>

c) Adviezen of verslagen uit te brengen die de verschillende standpunten weergeven die in hun midden tot uiting kwamen betreffende iedere kwestie van economische aard die onder hun bevoegdheid valt, zoals deze bepaald wordt bij dit artikel, en die hun vooraf werden voorgelegd, hetzij door de betrokken Bedrijfsraad, hetzij door de Centrale Raad voor het bedrijfsleven;

d) Binnen het bestek van de desbetreffende wetgeving, het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te nemen om het personeel dienaangaande voor te lichten; te zorgen voor de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders;

e) De in geval van afdankingen en aanwerving van arbeiders te volgen algemene criteria te onderzoeken;

f) Te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als ten opzichte van de vaststelling der criteria betreffende de verschillende graden van beroepsqualificatie, aanbelangt;

g) De datums van de jaarlijkse verlofdagen te bepalen en, indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel vast te stellen;

h) Al de maatschappelijke werken te beheren die door de onderneming werden ingesteld voor het welzijn van het personeel, tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer van de arbeiders;

i) Alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, o.a. door het gebruik der taal van de streek voor de inwendige betrekkingen der onderneming; waardoor onder meer verstaan worden de mededelingen voorzien bij dit artikel, littera b, de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen;

j) Volgens bij koninklijk besluit vast te stellen voorschriften en voorwaarden, kunnen de Ondernemingsraden bevoegd worden gemaakt om de functies te vervullen verleend aan de (comités voor preventie en bescherming op het werk, opgericht krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk). <W 1999-03-05/32, art.

7, 014; Inwerkingtreding : 28-03-1999>

[k) de inlichtingen van het ondernemingshoofd te verkrijgen betreffende de gevolgen van de maatregelen bepaald bij het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen; de periodiciteit, de aard, de omvang en de modaliteiten van deze inlichtingen worden door de Koning bepaald. Hij kan de lijst van te verstrekken inlichtingen aanvullen met de gevolgen van andere tewerkstellingsbevorderende maatregelen; volgens de regels bepaald door de Koning verstrekt het ondernemingshoofd deze inlichtingen, hetzij aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, hetzij aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging; de Koning oefent de bevoegdheden uit die Hem door deze littera zijn toegekend, bij een in Ministerraad overlegd besluit.] <W 1994-03-30/31, art. 88, 011; Inwerkingtreding : 10-04-1994>

[l) 1° om van de bedrijfsleider om de drie jaar het verslag over het woon-werkverkeer van de werknemers te krijgen, opgesteld overeenkomstig artikel 162 van de programmawet van 8 april 2003 . De bedrijfsleider verstrekt deze inlichtingen volgens de door de Koning bepaalde regels, hetzij aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, hetzij aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging;

2° om van de bedrijfsleider de inlichtingen te krijgen betreffende iedere belangrijke wijziging in het bedrijf die de inhoud van voornoemd verslag aanzienlijk zou kunnen wijzigen. De bedrijfsleider verschaft deze inlichtingen aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging;

3° een advies te geven over dit verslag binnen de twee maanden na de ontvangst ervan, voordat het naar de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer wordt gezonden.] <W 2003-04-08/33, art. 165, 019; Inwerkingtreding : 01-07-2004>

[¹ Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt het advies van de vakbondsafvaardiging ingewonnen en meegedeeld aan de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer. Als er noch een ondernemingsraad, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, worden de werknemers rechtsreeks op de hoogte gebracht van het verslag, zonder dat ze nog een advies moeten uitbrengen.]¹

[² m) 1° om van de werkgever om de twee jaar een analyseverslag over de bezoldigungsstructuur van de werknemers te krijgen, in toepassing van de wet van het artikel 13/1 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

[³ Dit analyseverslag wordt verstrekt en besproken in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar. Indien de onderneming of de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt opgericht is onder de vorm van een vennootschap, heeft de vergadering van de ondernemingsraad, gewijd aan het onderzoek van deze voorlichting, verplicht plaats vóór de algemene vergadering tijdens welke de vennoten zich uitspreken over het beheer en de jaarrekeningen. Het analyseverslag wordt enkel overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan aan de leden van de vakbondsafvaardiging, die ertoe gehouden zijn het confidencieel karakter van de geleverde gegevens te respecteren.]³

[³ De Koning bepaalt het eerste dienstjaar waarop dit verslag betrekking zal hebben.]³

Dit analyseverslag bevat onderstaande inlichtingen, behalve ingeval het aantal betrokken werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk is aan drie :

- a) de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten;
- b) de patronale bijdragen voor buitenwettelijke verzekeringen;
- c) het totaal van de andere, extra legale, voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers.

Deze inlichtingen worden telkens uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers en medegedeeld volgens een indeling op basis van volgende parameters :

- a) het statuut (arbeider, bediende, directiepersoneel);
- b) het functieniveau ingedeeld volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is;
- c) de anciënniteit;
- d) het kwalificatie- of opleidingsniveau (indeling naar lager-, midden- en hoger geschoold volgens Eurostat-definitie en aan de hand van het basisdiploma van de werknemer).

De werkgever verstrekt deze inlichtingen volgens de door de Koning bepaalde nadere regels en aan de hand van een door de minister bevoegd voor Werk vastgesteld formulier. De Koning kan de lijst van de inlichtingen en van de parameters bedoeld in het eerste en tweede lid aanpassen.

Tevens vermeldt de werkgever of bij de opstelling van de bezoldigingsstructuur gebruik werd gemaakt van de door het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen uitgewerkte "Checklist Seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie."

Indien in de onderneming een in het 2° van dit punt bedoeld actieplan van toepassing is, bevat het verslag eveneens een voortgangsrapportage inzake de uitvoering van dit plan;

2° Om op basis van de inlichtingen die verkregen werden overeenkomstig het analyseverslag bedoeld in 1°, te oordelen of het wenselijk is een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf. ^[3] Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal de werkgever in overleg met de vakbondsafvaardiging onderzoeken of het opportuun is om een dergelijk actieplan uit te werken.]³

Desgevallend bevat dit actieplan :

- a) de concrete doelstellingen;
- b) de actiedomeinen en instrumenten om die te bereiken;
- c) de termijn van realisatie;
- d) een systeem om de uitvoering op te volgen;]²

^[5] n) om van de werkgever na elke sociale verkiezing te ontvangen, een overzicht met betrekking tot de verhouding tussen de vrouwelijke en mannelijke kandidaten die voorkwamen op de definitieve kandidatenlijsten van de sociale verkiezingen, alsook de verhouding tussen de vrouwelijke en mannelijke verkozenen die zetelen in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk.

De genoemde inlichtingen worden weergegeven in verhouding tot het totaal aantal vrouwelijke en mannelijke werknemers in de onderneming.

^[2] Het overzicht geeft eveneens de verhouding weer tussen de vrouwelijke en mannelijke werkgeversafgevaardigden die werden aangeduid door de werkgever om te zetelen in de raad of het comité, en dit in verhouding tot het totaal aantal vrouwelijke en mannelijke leden van het leidinggevend personeel in de onderneming.

Dit overzicht wordt verstrekt en besproken in de loop van de zes maanden die volgen op de aanplakking van de verkiezingsresultaten met het oog op het bewerkstelligen van dezelfde verhouding vrouwelijke en mannelijke kandidaten op de kandidatenlijsten in vergelijking met de verhouding vrouwelijke en mannelijke werknemers in de onderneming, en met het oog op een evenwichtige aanduiding van vrouwelijke en mannelijke werkgeversvertegenwoordigers in verhouding tot het totaal aantal vrouwelijke en mannelijke leden van het leidinggevend personeel in de onderneming. Het overzicht wordt overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan aan de leden van de vakbondsafvaardiging;]^{7]}⁵

^[6] o) om van de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan te krijgen, in toepassing van artikel 36 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen en om over dit ontwerp advies te geven tegen uiterlijk 15 maart. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt dit ontwerp van opleidingsplan overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging.]⁶

- (1)<W [2009-05-06/03](#), art. 11, 022; Inwerkingtreding : 29-05-2009>
(2)<W [2012-04-22/29](#), art. 8, 027; Inwerkingtreding : 07-09-2012>
(3)<W [2013-07-12/05](#), art. 2, 029; Inwerkingtreding : 01-07-2013>
(4)<W [2015-12-18/31](#), art. 33, 032; Inwerkingtreding : 09-01-2016>
(5)<W [2019-04-04/35](#), art. 30, 033; Inwerkingtreding : 30-04-2019>
(6)<W [2022-10-03/06](#), art. 40, 035; Inwerkingtreding : 01-09-2022>
(7)<W [2023-06-05/02](#), art. 25, 036; Inwerkingtreding : 30-06-2023>

[Art. 15bis](#). <W 1999-05-07/66, art. 4, 017; Inwerkingtreding : 06-02-2001> In elke onderneming waar een ondernemingsraad werd opgericht in uitvoering van deze wet, met uitzondering van de gesubsidieerde onderwijsinstellingen, worden één of meer bedrijfsrevisoren benoemd.

De opdracht van deze bedrijfsrevisoren ten aanzien van de ondernemingsraad, alsook de voordracht, benoeming, vernieuwing van het mandaat en ontslag van deze bedrijfsrevisoren, wordt beheerst door de artikelen 151 tot 164 van het Wetboek van vennootschappen, met betrekking tot de controle in vennootschappen waar een ondernemingsraad werd opgericht.

Bij ontstentenis van een algemene vergadering van vennoten, oefent het bestuursorgaan of, bij gebreke daarvan, het ondernemingshoofd, de rechten uit die in de bepalingen bedoeld in het tweede lid aan de algemene vergadering worden toegekend en leeft het de verplichtingen na die in dezelfde bepalingen worden opgelegd.

[Art. 15ter](#). (Opgeheven) <W 1999-05-07/66, art. 18, 017; Inwerkingtreding : 06-02-2001>

[Art. 15quater](#). (Opgeheven) <W 1999-05-07/66, art. 18, 017; Inwerkingtreding : 06-02-2001>

[Art. 15quinquies](#). (Opgeheven) <W 1999-05-07/66, art. 18, 017; Inwerkingtreding : 06-02-2001>

[Art. 16](#). De Ondernemingsraden worden op initiatief van de werkgever opgericht. Zij bestaan uit :
a) (het ondernemingshoofd en één of verscheidene door hem, overeenkomstig de door de Koning vastgelegde bepalingen, aangewezen werkende en plaatsvervangende afgevaardigden die bevoegd zijn om hem te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functie die zij in de onderneming vervullen.

(Deze afgevaardigden, met inbegrip van het ondernemingshoofd, mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden.) <W [2006-12-27/32](#), art. 182, 021; Inwerkingtreding : 07-01-2007>

De mandaten van de werkgeversafgevaardigden gelden voor vier jaar op voorwaarde dat zij de vermelde leidinggevende functies niet verliezen; gedurende die periode blijven zij in functie tot de datum van installatie van de kandidaten die bij de volgende verkiezingen door de werknemers worden verkozen;) <KBN4 11-10-1978, art. 2, § 1>

b) (een zeker aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel. Het aantal effectieve afgevaardigden mag niet lager zijn dan twee en niet hoger dan vijftieng. Er zijn evenveel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden.) <W 17-02-1971, art. 2>

(De preventieadviseur [¹ of de vertrouwenspersoon]¹ die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers-, noch personeelsafgevaardigde zijn.) <W 1999-03-05/32, art. 8, 014; Inwerkingtreding : 28-03-1999>

(...) <W 28-01-1963, art. 12, 1°>

(De ondernemingsraden kunnen andere personeelsleden horen in verband met de kwesties die zij onderzoeken.

De Koning bepaalt onder welke voorwaarden de leden van de ondernemingsraden de aanwezigheid van deskundigen mogen vorderen. Hij bepaalt de schaal van hun vergoedingen, die ten laste van de

werkgever komen.) <KBN4 11-10-1978, art. 2, § 2>

De bepaling van het aantal vertegenwoordigers en de vertegenwoordiging van de verschillende categorieën van het personeel worden, hetzij voor al de ondernemingen samen, hetzij voor sommige bedrijven, bij koninklijk besluit geregeld.

(De vertegenwoordiging van de jonge werknemers in de ondernemingsraad wordt verwezenlijkt op de volgende wijze :

a) voor een onderneming met minder dan 101 werknemers :

- _ één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 50 jonge werknemers tewerkstelt;
- _ twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 50 jonge werknemers tewerkstelt.

b) voor een onderneming met 101 tot 500 werknemers :

- _ één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 100 jonge werknemers tewerkstelt;
- _ twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 100 jonge werknemers tewerkstelt.

c) voor een onderneming met meer dan 500 werknemers :

- _ één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 150 jonge werknemers tewerkstelt;
- _ twee vertegenwoordigers indien de onderneming 151 tot 300 jonge werknemers tewerkstelt;
- _ drie vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 300 jonge werknemers tewerkstelt.

Voor de verkiezingen die na 1975 plaatsgrijpen, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de in het vorige lid vermelde aantallen in verband met de vertegenwoordiging van de jonge werknemers in de ondernemingsraad wijzigen.

(Voor de toepassing van deze wet moet onder " jonge werknemers " worden verstaan de werknemer jonger dan 25 jaar op de dag van de verkiezing van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad.) <W 23-01-1975, art. 2> <W 1991-01-02/47, art.2, 007; Inwerkingtreding : onbepaald>

(1)<W [2015-06-02/09](#), art. 28, 031; Inwerkingtreding : 22-06-2015>

[Art. 17.](#) (Op initiatief hetzij van het ondernemingshoofd, hetzij van de afgevaardigden van de werknemers (en van de kaderleden) , kan de ondernemingsraad beslissen zich in afdelingen te splitsen. <W 1985-01-22/30, art. 155, 002>

Elk van de partijen duidt de leden van haar afvaardiging aan die zullen deel uitmaken van elk van de aldus opgerichte afdelingen.

De afdelingen leggen het resultaat van hun werkzaamheden ter beraadslaging aan de ondernemingsraad voor.) <W 23-01-1975, art. 3>

[Art. 18.](#)<Art. 18 gewijzigd bij KB [2010-12-19/15](#), art. 9, 025; Inwerkingtreding : 03-02-2011, maar ingetrokken bij KB [2011-03-03/04](#), art. 1, 026; Inwerkingtreding : 03-02-2011>

(De vertegenwoordigers van het personeel worden verkozen door de werknemers der onderneming.

De voorwaarden waaraan deze moeten voldoen om kiezers te zijn, worden door de Koning vastgesteld na advies van de Nationale Arbeidsraad.) <W 28-01-1963, art. 3>

(Derde lid opgeheven.) <W [2006-12-27/32](#), art. 183, 021; Inwerkingtreding : 07-01-2007>

(In de ondernemingen die minder dan 100 werknemers tewerkstellen, moeten de leden van de ondernemingsraad niet worden verkozen alhoewel de vernieuwing ervan vereist is. Hun mandaat wordt uitgeoefend door de afgevaardigden van het personeel verkozen voor het comité voor preventie en bescherming op het werk. Deze regel is eveneens van toepassing op de ondernemingen die een raad moeten vernieuwen die geheel of gedeeltelijk behouden is krachtens artikel 21, § 10 [¹ of § 12]¹.) <W 1999-03-05/32, art. 9, 1°, 014; Inwerkingtreding : 28-03-1999>

(Tot aan de eerstkomende verkiezingen na de overname van activa van een failliete onderneming

[¹ ...]¹, wordt het mandaat eveneens uitgeoefend door de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk, in de gevallen waarin een dergelijk comité behouden blijft overeenkomstig artikel 76 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.) <W 1999-03-05/32, art. 9, 2°, 014; Inwerkingtreding : 28-03-1999>

(1)<W [2013-05-27/15](#), art. 50, 028; Inwerkingtreding : 01-08-2013>

[Art. 19.](#)<W. 17-2-1971, art. 3> (Om als afgevaardigden van het personeel verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen :

1° (ten minste 18 jaar oud zijn.) De afgevaardigden van de jonge werknemers evenwel moeten ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt;) <W 23-01-1975, art. 4-1> <KBN4 11-10-1978, art. 3, a>

(2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk [¹ of vertrouwenspersoon]¹;) <W 2003-05-03/37, art. 3, 018; Inwerkingtreding : 01-06-2003>

3° (- ofwel minstens zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 14, § 2, b;

- ofwel tewerkgesteld geweest zijn in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 14, § 2, b, in het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatsvinden, gedurende in totaal minstens negen maanden tijdens verscheidene periodes; voor de berekening van deze periode van negen maanden, wordt er rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer tewerkgesteld is geweest, hetzij krachtens een arbeids- of een leerovereenkomst, hetzij onder gelijkaardige voorwaarden als bedoeld in artikel 14, § 4.) <W 1994-07-07/39, art. 3, 012; Inwerkingtreding : 05-08-1994>

4° (de leeftijd van vijfenzeftig jaar niet hebben bereikt.) <W 1994-07-07/39, art. 3, 012; Inwerkingtreding : 05-08-1994>

(Voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in het eerste lid, 3°, wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek of van de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, zijn onderzoeksopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, alsmede met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding.) <W 2003-05-03/37, art. 3, 018; Inwerkingtreding : 01-06-2003>

(De oorzaken van schorsing van de uitvoering der arbeidsovereenkomst hebben geen invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.) <KBN4 11-10-1978, art. 3, c>

De voorwaarden van verkiesbaarheid, bepaald in het eerste lid, 1° tot 4° moeten vervuld zijn op de datum van de verkiezingen. Het is verboden eenzelfde kandidatuur op meer dan één lijst voor te dragen.

(De werknemer die in strijd met de bepalingen van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, werd ontslagen mag als kandidaat worden voorgedragen.) <W 2003-05-03/37, art. 3, 018; Inwerkingtreding : 01-06-2003>

Na advies van de Nationale Arbeidsraad, bepaalt de Koning wat onder "leidinggevend personeel" moet worden verstaan.

(lid opgeheven) <W [2006-12-27/32](#), art. 184, 021; Inwerkingtreding : 07-01-2007>

(1)<W [2015-06-02/09](#), art. 29, 031; Inwerkingtreding : 22-06-2015>

[Art. 20](#). (De effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel worden bij geheime stemming verkozen op kandidatenlijsten die elk niet meer kandidaten mogen omvatten dan er mandaten van effectief en plaatsvervangend lid zijn toe te kennen.

Op die lijsten moeten het aantal werklieden, bedienden en kaderleden evenredig zijn met de numerieke sterkte van elk van die categorieën van het personeel. Voor de toepassing van dit lid, en in afwijking van artikel 14, § 1, 3°, wordt onder kaderleden eveneens het leidinggevend personeel begrepen.

De kandidaten die de kaderleden vertegenwoordigen zullen maar afzonderlijk van de andere categorieën mogen worden voorgedragen voor zover de onderneming ten minste vijftien kaderleden tewerkstelt.) <W 1985-01-22/30, art. 156,1°, 002>

(.....) <W 1985-01-22/30, art. 156, 2°, 002>

(...) <W 28-01-1963, art. 12, 2°>

(De kiezers kunnen één stem uitbrengen bovenaan de lijst van hun keuze of kandidaten aanduiden op een lijst.) <W 1994-07-07/39, art. 4, 012; Inwerkingtreding : 05-08-1994>

De kandidaten worden verkozen in de volgorde van het aantal bekomen stemmen. De zetels worden toegekend volgens een verhouding die overeenstemt met de belangrijkheid van elke categorie van (werklieden, bedienden en kaderleden). <W 1985-01-22/30, art. 156, 3°, 002>

De verdeling onder de lijsten geschiedt volgens de eenvoudige evenredige vertegenwoordiging. De verkiezingsprocedure, alsmede elke andere uitvoeringsmodaliteit, worden bij koninklijk besluit vastgesteld.

(Er worden evenwel afzonderlijke kiescolleges samengesteld voor de werklieden en voor de bedienden wanneer het aantal bedienden in een onderneming waar hoofdzakelijk werkliedenpersoneel wordt te werk gesteld, ten minste 25 beloopt. Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bediendepersoneel te werk gesteld is, het aantal werklieden ten minste 25 beloopt. Een afzonderlijk kiescollege wordt eveneens samengesteld voor de jonge werknemers beneden 25 jaar zo de onderneming ten minste 25 jonge werknemers beneden 25 jaar telt. In dit geval worden de jonge werknemers voor de toepassing van het vorige lid, niet meegeteld bij de bedienden en de werklieden.) <W [2006-12-27/32](#), art. 185, 021; Inwerkingtreding : 07-01-2007; Justel heeft "zevende en achtste" gelezen in plaats van "achtste en negende" in de wijzigingsbepaling>

De toepassingsmodaliteiten van beide bovenstaande alinea's worden door de Koning bepaald, op advies van de Nationale Raad van de Arbeid. De Koning stelt de criteria vast waarmede rekening dient gehouden voor het bepalen van de hoedanigheid van werkman of bediende van de leden der onderneming. Het aantal werklieden of bedienden, vereist voor de toepassing van beide alinea's, kan door de Koning worden gewijzigd, hetzij voor alle bedrijven samen, hetzij afzonderlijk voor sommige categorieën ervan, op eensluidend advies van de Nationale Raad van de Arbeid.

(De prestaties van de getuigen die de kiesverrichtingen bijwonen worden als effectieve arbeid beschouwd en als dusdanig beloond.) <W 17-02-1971, art. 4, § 2>

[Art. 20bis](#). <W 1985-01-22/30, art. 157, 002> Een afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden wordt samengesteld wanneer de onderneming ten minste 15 kaderleden telt.

[Art. 20ter](#). <W 1985-01-22/30, art. 158, 002> (De afgevaardigden van het personeel worden verkozen op door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 14, § 1, tweede lid, 4°, a), voorgedragen kandidatenlijsten. (Deze organisaties zijn gerechtigd om een

volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze mogen slechts een volmacht geven voor één enkele kandidatenlijst per werknemerscategorie waaraan één of meerdere mandaten werden toegekend.) <W 1999-03-05/32, art. 11, 014; Inwerkingtreding : 28-03-1999> <W 2003-05-03/37, art. 4, 018; Inwerkingtreding : 01-06-2003>

Indien er evenwel een afzonderlijk kiescollege voor kaderleden is, worden de afgevaardigden van deze laatsten verkozen op kandidatenlijsten voorgedragen door :

1° de representatieve werknemersorganisaties;

2° de representatieve organisaties van kaderleden;

3° ten minste 10 pct. van het aantal kaderleden van de onderneming, met dien verstande dat het aantal ondertekenaars ter ondersteuning van deze lijst niet kleiner mag zijn dan vijf indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan vijftig, en dan tien indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan honderd.

Een kaderlid kan slechts één lijst bedoeld onder 3° steunen.

[Art. 21](#). <Art. 21 gewijzigd bij KB [2010-12-19/15](#), art. 10, 025; Inwerkingtreding : 03-02-2011, maar ingetrokken bij KB [2011-03-03/04](#), art. 1, 026; Inwerkingtreding : 03-02-2011>

<W 16-01-1967, art. 2> § 1. De verkiezingen voor de ondernemingsraden worden om de vier jaar gehouden. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de periode waarin deze verkiezingen plaatshebben, evenals de verplichtingen van de werkgevers ter zake. (Wanneer een onderneming tussen twee van deze periodes het gemiddelde aantal tewerkgestelde werknemers bereikt, zoals voorzien bij artikel 14, moeten de verkiezingen slechts worden gehouden in de loop van de eerstvolgende periode vastgesteld door de Koning overeenkomstig dit lid en voor zover de onderneming op dat ogenblik nog steeds het gemiddelde vereiste aantal werknemers tewerkstelt.) <W 1985-01-22/30, art. 68, 002>

(2 tot 7 lid opgeheven) <W 1994-07-07/39, art. 5, 012; Inwerkingtreding : 05-08-1994>

§ 2. (Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde :

1° in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra de ondernemingsraad is aangesteld;

2° indien de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel;

3° in geval van ontslagneming;

4° indien de betrokkene geen lid meer is van de representatieve werknemersorganisatie of van de representatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen;

5° in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het in artikel 24, bedoelde rechtscollege, op verzoek van de representatieve werknemersorganisatie of van de representatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen;

6° [² indien de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen of haar volmachthebber, het behoud van het mandaat mededeelt bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de werkgever;]²

7° zodra de werknemer deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;

8° in geval van overlijden.

De bepaling van 6° is niet van toepassing op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.) <W 1994-07-07/39, art. 5, 012; Inwerkingtreding : 05-08-1994>

§ 3. [² Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van het gewoon lid zitting hebben indien dit verhinderd is. In dit geval wordt er geen rekening gehouden met de volgorde van de rangschikking zoals bepaald in artikel 67 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen en zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming van de verkiezing.

Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van het gewoon lid zitting hebben indien diens mandaat een einde neemt om één van de in § 2, 2° tot 8°, opgesomde redenen. In deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat. Het gewoon lid wordt achtereenvolgens vervangen door de plaatsvervangende leden van dezelfde categorie en dezelfde lijst in de volgorde van de rangschikking zoals bepaald in artikel 67 van voornoemde wet van 4 december 2007 en zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming van de verkiezing.

Indien een plaatsvervangend lid gewoon lid wordt of indien zijn mandaat een einde neemt, vervangt de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst deze in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid en voltooit zijn mandaat. Deze vervanger wordt gekozen in de volgorde van de rangschikking zoals bepaald in artikel 67 van voornoemde wet van 4 december 2007 en zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming van de verkiezing. Deze bepaling is niet van toepassing op de kandidaten als bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

Indien er geen plaatsvervangende leden meer zijn en indien er geen niet-verkozen kandidaten als bedoeld in het vorige lid meer zijn, wordt het gewoon lid wiens mandaat een einde neemt om één van de in § 2, 2° tot 8°, opgesomde redenen vervangen door de niet-verkozen kandidaten van dezelfde categorie en dezelfde lijst als bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991. Deze vervanging gebeurt volgens de volgorde van de rangschikking zoals bepaald in artikel 67 van voornoemde wet van 4 december 2007 en zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming van de verkiezing. Deze kandidaat voleindigt het mandaat en valt onder de bepalingen van artikel 2, § 2, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.]²

§ 4. (Indien het aantal personeelsafgevaardigden lager is dan twee, wordt de ondernemingsraad hernieuwd. De Koning regelt de wijze waarop die verkiezingen gebeuren.) <W 1994-07-07/39, art. 5, 012; Inwerkingtreding : 05-08-1994>

§ 5. (Het mandaat van de personeelsafgevaardigden of de hoedanigheid van kandidaat mogen geen aanleiding geven tot benadeling, noch tot bijzondere voordelen.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten genieten de normale promoties en voordelen van de werknemerscategorie waartoe ze behoren.) <W 1994-07-07/39, art. 5, 012; Inwerkingtreding : 05-08-1994>

(§§ 6 tot 8 opgeheven. Die bepalingen blijven evenwel van toepassing met betrekking tot de dringende redenen waarvan de werkgever kennis had voor of op de dag van de inwerkingtreding van deze wet, alsmede met betrekking tot de aanvragen tot erkenning van redenen van economische of technische aard die op voormelde dag reeds bij het bevoegd paritair orgaan aanhangig zijn gemaakt.) <W 1991-03-19/32, art. 22, 008; Inwerkingtreding : 01-05-1991>

§ 9. (In de ondernemingen waar een ondernemingsraad moet worden ingesteld of vernieuwd, kan de instelling of de vernieuwing van de ondernemingsraad worden opgeschort, met de [⁴voorafgaande toestemming van de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg]⁴ :

- a) wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten voorgoed stop te zetten;
- b) bij gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van een of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers lager wordt dan het aantal werknemers vastgesteld tot instelling van een ondernemingsraad in uitvoering van artikel 28, tweede lid, indien er nog geen raad is opgericht, en lager dan 50, wanneer het gaat om de vernieuwing van die raad.

De [⁴sociaal inspecteur]⁴ vraagt de instemming van de ondernemingsraad; zo deze nog niet is opgericht, vraagt hij de instemming van de werkgever en van de syndicale afvaardiging van het personeel der onderneming.

Het uitstel mag in geen geval één jaar overschrijden. De bestaande ondernemingsraad blijft gedurende die periode fungeren.

(De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten blijven gedurende dezelfde periode de bescherming genieten, verleend bij de voornoemde wet van 19 maart 1991.) <W 2003-05-03/37, art. 5, 018; Inwerkingtreding : 01-06-2003>

De Koning stelt, eventueel, de datum der verkiezingen vast.) <Wet 17-02-1971, art. 5, 4°>

§ 10. (Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder "onderneming" : de juridische entiteit.

1° Bij overgang krachtens overeenkomst van een of meer ondernemingen :

_ blijven de bestaande ondernemingsraden fungeren, zo de betrokken ondernemingen hun aard van technische bedrijfseenheid behouden;

_ wordt, in de andere gevallen, tot de eerstkomende verkiezingen de ondernemingsraad van de nieuwe onderneming gevormd door al de leden van de ondernemingsraden die vroeger werden verkozen bij de betrokken ondernemingen, tenzij de partijen er anders over beslissen. Deze ondernemingsraad fungeert voor het geheel van het personeel van de betrokken ondernemingen.

2° Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die elk over een ondernemingsraad beschikken :

_ blijven de bestaande ondernemingsraden fungeren indien de bestaande technische bedrijfseenheden ongewijzigd behouden blijven;

_ blijft, zo de aard van de technische bedrijfseenheden gewijzigd wordt, de bestaande ondernemingsraad fungeren in de onderneming, waarvan een gedeelte overgaat; de personeelsafgevaardigden van de ondernemingsraad, tewerkgesteld in het gedeelte van de onderneming dat overgaat, worden toegevoegd aan de ondernemingsraad van de onderneming, waarnaar het bedoelde gedeelte is overgegaan.

3° Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming met een ondernemingsraad naar een onderneming zonder ondernemingsraad :

_ blijft de bestaande ondernemingsraad fungeren zo de aard van technische bedrijfseenheid behouden blijft;

_ blijft, zo de aard van technische bedrijfseenheid gewijzigd wordt, de ondernemingsraad van de onderneming, waarvan een gedeelte is overgegaan, fungeren met de personeelsafgevaardigden die niet tewerkgesteld waren in het gedeelte van de onderneming dat is overgegaan;

_ wordt bovendien in de onderneming waarnaar een gedeelte van een andere onderneming is overgegaan een ondernemingsraad opgericht tot de eerstkomende verkiezingen, bestaande uit de personeelsafgevaardigden, tewerkgesteld in bedoeld gedeelte, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

4° Bij splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten die geen wijziging meebrengt in de aard van de technische bedrijfseenheid blijft de bestaande ondernemingsraad tot de eerstkomende verkiezingen behouden. Ontstaan er verscheidene technische bedrijfseenheden dan blijft de ondernemingsraad voor het geheel van die eenheden bestaan tot de eerstkomende verkiezingen, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

5° In alle gevallen van overgang van een onderneming of van een gedeelte ervan krachtens overeenkomst alsmede in geval van splitsing van een technische bedrijfseenheid in juridische entiteiten blijven de leden, die het personeel vertegenwoordigen, en de kandidaten de beschermingsmaatregelen genieten bepaald (in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.) <KBN4 11-10-1978, art. 5, § 6> <KB 1991-05-21/31, art. 1, 009; Inwerkingtreding : 01-05-1991>

(6° Indien de overgang krachtens overeenkomst, de splitsing of een andere wijziging van de technische bedrijfseenheden plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden

definitief is geworden en voor de dag van de verkiezingen, wordt met de overgang, de splitsing of de wijzigingen van de technische bedrijfseenheden slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van de ondernemingsraad. De regels bepaald in 1° tot 5° zijn in dat geval van overeenkomstige toepassing.) <W 1994-07-07/39, art. 5, 012; Inwerkingtreding : 05-08-1994>

(§ 11. (In geval van overname van activa van een failliete onderneming (...) blijft tot aan de eerstkomende verkiezingen na die overname, de ondernemingsraad fungeren in de gevallen waarin een comité voor preventie en bescherming op het werk behouden blijft overeenkomstig artikel 76 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.) <W 1999-03-05/32, art. 12, 014; Inwerkingtreding : 28-03-1999> <W 2006-07-11/44, art. 39, 1°, 020; Inwerkingtreding : 03-09-2006>

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder :

1° onderneming : de juridische entiteit;

2° overname van activa : het vestigen van een zakelijk recht op het geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming (...) waarbij de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan wordt voortgezet.) <W 1994-03-30/31, art. 86, 011; Inwerkingtreding : 10-04-1994> <W 2006-07-11/44, art. 39, 2°, 020; Inwerkingtreding : 03-09-2006>

[¹ § 12. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder " onderneming " de juridische entiteit verstaan.

Het lot van de ondernemingsraad die bestaat op het tijdstip van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag in de zin van [³ boek XX van het Wetboek van economisch recht]³, wordt, tenzij de partijen bij de overdrachtsovereenkomst anders zijn overeengekomen, geregeld door de volgende regels :

1° Bij overdracht onder gerechtelijk gezag van een onderneming :

- blijven de bestaande ondernemingsraden fungeren, zo de betrokken ondernemingen hun aard van technische bedrijfseenheid behouden;
- wordt, in de andere gevallen, de ondernemingsraad van de nieuwe onderneming gevormd door al de leden van de ondernemingsraden die vroeger werden verkozen bij de betrokken ondernemingen. Deze ondernemingsraad fungeert voor het geheel van het personeel van de betrokken ondernemingen.

2° Bij overdracht onder gerechtelijk gezag van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die elk over een ondernemingsraad beschikken :

- blijven de bestaande ondernemingsraden fungeren indien de bestaande technische bedrijfseenheden ongewijzigd behouden blijven;
- blijft, zo de aard van de technische bedrijfseenheden gewijzigd wordt, de bestaande ondernemingsraad fungeren in de onderneming waarvan een gedeelte overgaat; de personeelsafgevaardigden van de ondernemingsraad die worden tewerkgesteld in het gedeelte van de onderneming dat overgaat, worden toegevoegd aan de ondernemingsraad van de onderneming waarnaar het bedoelde gedeelte is overgegaan.

3° Bij overdracht onder gerechtelijk gezag van een gedeelte van een onderneming met een ondernemingsraad naar een onderneming zonder ondernemingsraad :

- blijft de bestaande ondernemingsraad fungeren zo de aard van technische bedrijfseenheid behouden blijft;
- blijft, zo de aard van technische bedrijfseenheid gewijzigd wordt, de ondernemingsraad van de onderneming waarvan een gedeelte is overgegaan fungeren met de personeelsafgevaardigden die niet tewerkgesteld waren in het gedeelte van de onderneming dat is overgegaan;
- wordt bovendien in de onderneming waarnaar een gedeelte van een andere onderneming is overgegaan een ondernemingsraad opgericht, bestaande uit de personeelsafgevaardigden die worden tewerkgesteld in bedoeld gedeelte.

4° In alle gevallen van overdracht onder gerechtelijk gezag van een onderneming of van een gedeelte ervan, blijven de leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten de beschermingsmaatregelen genieten die worden bepaald in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

5° Indien de overdracht onder gerechtelijk gezag plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden en voor de dag van de verkiezingen, wordt met de overdracht slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van de ondernemingsraad. De regels bepaald in 1° tot 4° zijn in dat geval van overeenkomstige toepassing.

De bepalingen van deze paragraaf zijn van toepassing tot de eerstvolgende verkiezing van een ondernemingsraad.]¹

(1)<W [2013-05-27/15](#), art. 51, 028; Inwerkingtreding : 01-08-2013>

(2)<W [2019-04-04/35](#), art. 31, 033; Inwerkingtreding : 30-04-2019>

(3)<KB [2022-04-18/12](#), art. 10, 034; Inwerkingtreding : 11-06-2022>

(4)<W [2023-06-05/02](#), art. 26, 036; Inwerkingtreding : 30-06-2023>

[Art. 22.](#) (§ 1. De Ondernemingsraad vergadert ten zetel van de onderneming. Hij wordt voorgezeten door het ondernemingshoofd of door zijn gemachtigde voor het voorzitterschap. <W 15-06-1953, art. 3>

Het secretariaat van de ondernemingsraad wordt waargenomen door een lid van de vertegenwoordiging van het personeel. (Bij ontstentenis van akkoord over de aanwijzing van de secretaris van de ondernemingsraad en bij ontstentenis van bijzondere bepalingen in het huishoudelijk reglement, wordt de secretaris aangeduid door de representatieve werknemersorganisatie of door de representatieve organisatie van kaderleden waarvan de lijst het grootste aantal stemmen heeft behaald.) <W 1994-07-07/39, art. 6, 012; Inwerkingtreding : 05-08-1994>

Hij wordt ten minste eenmaal per maand op verzoek van het ondernemingshoofd of van ten minste (een derde) der leden van de het personeel vertegenwoordigende raad samengeroepen. <W 1999-03-05/32, art. 13, 014; Inwerkingtreding : 28-03-1999>

De werkwijze van de Ondernemingsraden wordt vastgesteld bij koninklijk besluit, hetzij voor al de bedrijven samen, hetzij afzonderlijk voor sommige ervan.

§ 2. (Binnen twaalf maanden) volgend op het van kracht worden van deze wet, maken de (paritaire comités) voor de ondernemingsraden de model-huishoudelijke reglementen op, welke van toepassing zijn hetzij in al de ondernemingen van hun respectief gebied, hetzij in sommige ervan. <W 15-03-1954, art. 1> <KB 01-03-1971, art. 6, 1°>

In de bedrijfstakken waar er slechts ondernemingen zouden zijn welke niet meer dan tweehonderd werknemers te werk stellen, zal deze termijn evenwel ingaan op de datum waarop de verrichtingen betreffende de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel bij de ondernemingsraden overeenkomstig de vigerende wetgeving moeten geëindigd zijn.

§ 3. Deze model-huishoudelijke reglementen dienen minstens volgende punten te bevatten :

1° termijn voor de inschrijving van een kwestie op de agenda door een lid van de ondernemingsraad;

2° termijn voor de oproeping ter vergadering;

3° inhoud van de oproeping waarin de punten der agenda vermeld worden;

4° taak van de voorzitter en modaliteiten van zijn vervanging;

5° taak van de secretaris en modaliteiten van zijn keuze en van zijn vervanging;

6° na te leven regelen in verband met het verloop der vergaderingen;

7° modaliteiten voor het opstellen en het goedkeuren van de notulen van de vergaderingen en van de mededeling ervan aan elk lid van de raad;

8° wijze waarop het personeel wordt voorgelicht en in kennis wordt gesteld van de werkzaamheden van de ondernemingsraad;

9° wijze van bewaring van het archief van de ondernemingsraad en modaliteiten van inzage ervan door de leden van de ondernemingsraad;

10° procedure tot wijziging van het reglement.

(De beslissingen welke door de paritaire comités in deze aangelegenheid getroffen worden kunnen door de Koning algemeen verbindend verklaard worden.) <KB 01-03-1971, art. 6, 2°>

§ 4. De model-huishoudelijke reglementen zullen bij koninklijk besluit kunnen opgesteld worden, op voordracht van de ministers onder wier bevoegdheid de arbeid en de economische zaken vallen, en na advies van de Nationale Arbeidsraad, in volgende twee gevallen :

a) Ingeval een paritair comité binnen de bij § 2 van dit artikel vastgestelde termijn, geen beslissing genomen heeft welke kan bindend gemaakt worden.

In dit geval zal het model-huishoudelijk reglement uitsluitend de in § 3 van dit artikel opgesomde tien punten omvatten en eventueel die waarover het paritair comité een eenparig advies uitgebracht heeft;

b) Ingeval een paritair comité een beslissing genomen heeft welke kan bindend gemaakt worden, doch het paritair comité of een (van de daarin vertegenwoordigde organisaties) verzuimd hebben binnen de maand na de beslissing te vragen dat er bindende kracht zou aan verleend worden. <KB 01-03-1971, art. 6, 3°>

§ 5. De ondernemingsraad mag het model-huishoudelijk reglement wijzigen en aanvullen door het aanbrengen van bepalingen welke beter stroken met de noden van de onderneming, op voorwaarde dat het nieuw reglement minstens de bij § 3 van dit artikel voorziene punten bevat.

Het model-huishoudelijk reglement blijft in elk geval van kracht tot op het ogenblik dat omtrent de voorgestelde wijzigingen in de schoot van de ondernemingsraad een akkoord bereikt wordt.) <W 15-06-1953, art. 3>

(§ 6. Zonder afbreuk te doen aan de op het niveau van de paritaire comités of van de ondernemingsraden bestaande aanpassings- of aanvullingsmogelijkheden, kan de Koning na advies van de Nationale Arbeidsraad een eenvormig huishoudelijk reglement opstellen dat op alle ondernemingen van toepassing is.) <KBN4 11-10-1978, art. 6>

(§ 7. Indien er verschillende model-huishoudelijke reglementen van toepassing zijn in de onderneming, wordt alleen datgene toegepast dat is opgesteld door het paritair orgaan waartoe het grootste aantal werknemers behoort die deel uitmaken van de onderneming.) <W 1994-07-07/39, art. 6, 012; Inwerkingtreding : 05-08-1994>

[Art. 23.](#) De vergaderingen van de Ondernemingsraad, zelfs buiten de werkuren, worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en als dusdanig bezoldigd. De lokalen en het materieel vereist voor de vergaderingen, worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de raad gesteld.

(De bijkomende verplaatsingskosten van de personeelsafgevaardigden komen ten laste van de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden die door de Koning worden vastgesteld.) <KBN4 11-10-1978, art. 7>

[Art. 24.](#) <W 1999-02-28/39, art. 2, 015; Inwerkingtreding : 28-03-1999> § 1. De werkgevers, de werknemers, de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden kunnen bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze afdeling en haar uitvoeringsbesluiten.

§ 2. De in § 1 bedoelde vorderingen zijn onderworpen aan volgende procedureregels :

1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegd gerecht;

2° de termijnen om de vorderingen in te stellen zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van het Gerechtelijk Wetboek; de dag van verzending van een ter post aangetekende brief of van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie moet uiterlijk met de laatste dag van deze termijnen samenvallen;

3° de eisende partij is ertoe gehouden, in limine litis, bij de griffie van het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is, de identiteit en het volledig adres van de betrokken partijen neer te leggen; onder volledig adres wordt verstaan, de woonplaats of de voornaamste verblijfplaats of de gewone plaats van tewerkstelling;

4° het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is doet uitspraak zonder voorafgaande verzoening, na de betrokken partijen te hebben gehoord of behoorlijk te hebben opgeroepen;

5° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de werkgever, aan de betrokken werknemers, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties en aan de betrokken representatieve organisaties van kaderleden alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet;

6° de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht; deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten, en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

Voor de toepassing van het eerste lid moet onder betrokken partij worden verstaan, elke persoon, representatieve werknemersorganisatie of representatieve organisatie van kaderleden die in het kader van de procedure in het geding wordt betrokken.

§ 3. De Koning kan bepalen binnen welke termijn de in § 1 bedoelde vorderingen moeten worden ingesteld. Hij kan eveneens bepalen of er hoger beroep of verzet kan worden aangetekend en binnen welke termijn, en binnen welke termijn de arbeidsgerechten uitspraak doen.

[Art. 25.](#)^[1] De inbreuken op de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.]¹

(1)<W [2010-06-06/06](#), art. 37, 024; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

[Art. 26.](#) (opgeheven) <W 1989-12-22/31, art. 193, 006; Inwerkingtreding : 09-01-1990>

[Art. 27.](#) Alvorens de bij vorenstaande artikelen 14 tot 22 voorziene verordenende maatregelen te nemen wint de Koning het advies in van de Nationale Raad van de Arbeid of van de bevoegde paritaire commissie of, bij ontstentenis er van, van de (representatieve organisaties) van de ondernemingshoofden (,van de werknemers en van de kaderleden). <W 17-02-1971, art. 1, § 1> <W 1985-01-22/30, art. 161, 002>

Wanneer die maatregelen, afgezien van het maatschappelijk aspect, kwesties van economisch

belang doen rijzen, wint de Koning eveneens het advies in, hetzij van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, hetzij van de bevoegde bedrijfsraad.

De krachtens dit artikel geraadpleegde organismen brengen hun advies uit binnen twee maanden die op het tot hen gericht verzoek volgen, bij gebreke waarvan er kan van afgezien worden.

[Art. 28](#). De koninklijke besluiten ter uitvoering betreffende deze sectie, worden genomen binnen een termijn van zes maanden te rekenen van de bekendmaking van de wet.

(De inwerkingtreding van de koninklijke uitvoeringsbesluiten betreffende de oprichting van ondernemingsraden in de ondernemingen met vijftig tot tweehonderd werknemers, wordt hetzij voor alle ondernemingen samen, hetzij voor sommige categorieën ervan, op advies van de Nationale Arbeidsraad vastgesteld.) <W 15-03-1954, art. 2>

((Een ondernemingsraad moet niettemin opgericht worden) in de ondernemingen waar bij de vorige verkiezing een raad werd ingesteld, voor zover zij, gewoonlijk, gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen.) <W 17-02-1971, art. 7> <W 1985-01-22/30, art. 69, 002>