

## **Uittreksel van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven**

**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.

[ 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.]

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).

[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.]

[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. [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 reedsrecht op de hoogte gebracht van het verslag, zonder dat ze nog een advies moeten uitbrengen.]

[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.

[ 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 confidentieel karakter van de geleverde gegevens te respecteren.]

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

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.]

[ 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.

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 mannelijke en vrouwelijke werknemers in de onderneming. Het overzicht wordt overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan aan de leden van de vakbondsafvaardiging.

#### **Art. 21.**

§ 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.)

§ 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° 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;

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.)

§ 3. 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.

§ 4. (Indien het aantal personeelsafgevaardigden lager is dan twee, wordt de ondernemingsraad hernieuwd. De Koning regelt de wijze waarop die verkiezingen gebeuren.)

§ 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.)

(§§ 6 tot 8 opgeheven. )

§ 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 voorafgaande toestemming van de inspecteur-districtshoofd van de inspectie der sociale wetten binnen wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is :

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 inspecteur-districtshoofd 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.)

De Koning stelt, eventueel, de datum der verkiezingen vast.)

§ 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.)

(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.)

(§ 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.)

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.)

[ § 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 de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, 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.]