

Model-cao invoering van AI-technologieën

Er mag geen artificiële intelligentie op het werk ingevoerd worden zonder sociaal overleg. Hieronder vind je een model-cao, die aangepast kan worden aan de situatie van elke onderneming, organisatie of sector.

Er bestaat nog steeds geen wetgeving¹ die het gebruik van artificiële intelligentie (AI) op het werk regelt. Toch kunnen werknemersvertegenwoordigers zich al baseren op een reeks wettelijke en conventionele grondslagen om te onderhandelen over de invoering van AI-systemen in hun onderneming of organisatie². Deze verschillende voorschriften bepalen het kader van de impact van AI of de gevolgen ervan. Daarom bevat deze model-cao zowel bepaalde punten die rechtstreeks voortvloeien uit andere wetgeving of overeenkomsten (cao nr. 39, GDPR, welzijnswetgeving) als andere vakbondseisen die verdedigd moeten worden, waarvan de meeste geïnspireerd zijn op cao's in andere Europese landen.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen AI-systemen die door werknemers worden gebruikt of bedoeld zijn om door hen te worden gebruikt en AI-systemen die worden gebruikt voor het management (algoritmisch beheer).

¹ Het Europees Parlement keurde op 17/12 een aanbeveling goed waarin de Europese Commissie wordt gevraagd een wetsvoorstel te doen over AI en algoritmisch beheer. Op te volgen... Zie [https://oeil.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080\(INL\)](https://oeil.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080(INL))

² De term “onderneming” wordt hier in algemene zin gebruikt en omvat de verschillende vormen van organisaties in de privé-sector.

Artikel 1 - Definitie

Onder “Artificiële intelligentie” (AI) verstaan we een op een machine gebaseerd systeem dat is ontworpen om met verschillende niveaus van autonomie te werken en dat na het inzetten ervan aanpassingsvermogen kan vertonen, en dat, voor expliciete of impliciete doelstellingen, uit de ontvangen input afleidt hoe output te genereren zoals voorspellingen, inhoud, aanbevelingen of beslissingen die van invloed kunnen zijn op fysieke of virtuele omgevingen (AI Act 2024).

Artikel 2 – Doelstelling van deze cao

Het doel van deze cao is om de invoering en het gebruik van AI-technologieën (met inbegrip van geautomatiseerde monitoring-, beslissings- of besluitvormingsondersteunende systemen) in de onderneming of de organisatie te reguleren.

Deze cao is met name bedoeld om de invoering van nieuwe algoritmische beheersystemen en updates van bestaande systemen te reguleren. Dit zijn geautomatiseerde of semi-geautomatiseerde systemen die ontworpen zijn om beslissingen te nemen of te sturen die rechtstreeks van invloed zijn op de autonomie van de werknemers, de zin van het werk, het loon, de sancties, de inhoud van het werk, de werkregelingen of werktijden van werknemers en die kunnen leiden tot ingrijpende veranderingen in de arbeidsorganisatie of in contractuele relaties.

De invoering van AI-systemen in ondernemingen moet naar behoren gerechtvaardigd worden, op grond van economische, professionele, sociale, gezondheid-veiligheids-, psychosociale en milieucriteria. Ze moet op een betrouwbare, transparante en begrijpelijke manier gebeuren, waarbij de rechten van de werknemers, de raadpleging, inspraak en gelijke toegang tot informatie voor werknemers en hun vertegenwoordigers worden gegarandeerd, net als effectieve controle door de mens en effectieve beperking van de risico's die ze meebrengt, ongeacht hun aard.

Artikel 3 – Toepassingsgebied

De huidige cao is van toepassing op alle werknemers van de onderneming, ongeacht hun statuut

Artikel 4 - Naleving van het wettelijk kader

In het kader van de invoering en het gebruik van AI-technologieën verbindt de werkgever zich ertoe zich aan te passen aan de toepasselijke wettelijke

bepalingen uit deze cao en ze na te leven: de GDPR (Algemene Verordening Gegevensbescherming), de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens, de "platform"-richtlijn en de AI-verordening op EU-niveau, evenals de nationale wetgeving en geldende nationale cao's.

Artikel 5 - Transparantie over de invoering van systemen die AI gebruiken

Werknemers die een AI-systeem moeten gebruiken of worden blootgesteld aan de gevolgen ervan, ontvangen van de werkgever uiterlijk op de eerste werkdag vóór de invoering van wijzigingen die van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden, de arbeidsorganisatie of de monitoring van de uitvoering van het werk, en op elk moment waarop zij daarnaar vragen, toegankelijke en begrijpelijke schriftelijke informatie over de aard van de AI-technologieën die in de onderneming gebruikt worden, de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen en de mogelijke gevolgen voor de gezondheid, veiligheid, de arbeidsomstandigheden en de grondrechten van de werknemers, vooral wat betreft de bescherming van de privacy en non-discriminatie.

Artikel 6 - Transparantie met betrekking tot geautomatiseerde bewakingssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen

Werknemers die onderworpen worden aan algoritmische beheerstechnologieën ontvangen uiterlijk op de eerste werkdag, vooraleer er wijzigingen worden ingevoerd die van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden, de arbeidsorganisatie of de monitoring van de uitvoering van het werk, en op elk moment waarop zij daarnaar vragen, informatie van de werkgever over de systemen en hun kenmerken die rechtstreeks op hen betrekking hebben, met inbegrip van, indien van toepassing, hun arbeidsomstandigheden. Het betreft de volgende informatie:

- duidelijke informatie waaruit blijkt dat geautomatiseerde besluitvormings- of monitoringsystemen worden gebruikt of zullen worden ingevoerd, met inbegrip van een algemene beschrijving van het doel ervan;
- de categorieën van de door deze systemen verzamelde en verwerkte gegevens die betrekking hebben op werknemers, met inbegrip van gegevens over hun gedrag en prestaties, alsmede de soorten acties of activiteiten die worden gecontroleerd en/of geëvalueerd;
- de bewaartermijn van deze gegevens, wie er toegang toe heeft, of deze gegevens sancties kunnen (helpen) rechtvaardigen;

- de ontvangers of categorieën ontvangers van de door deze systemen verwerkte persoonsgegevens , alsook elke overdracht of doorgifte van dergelijke persoonsgegevens;
- de duidelijke mededeling dat de verzamelde gegevens worden gebruikt om geautomatiseerde of semi-geautomatiseerde beslissingen te nemen en, indien van toepassing, een beschrijving van de aard en de reikwijdte van deze beslissingen;
- de categorieën van beslissingen die door deze systemen worden genomen of ondersteund en die gevolgen hebben voor de werknemers;
- de gegevens en criteria waarop de semi-geautomatiseerde beslissingssystemen zich baseren;
- de statistieken die op basis van deze gegevens worden berekend;
- waar en hoe de werknemer toegang kan hebben tot de op hem betrekking hebbende gegevens die de onderneming bewaart en op welke manier hij kan vragen om die eventueel te corrigeren.

Artikel 7 - Informatie-raadpleging over de invoering van een AI-systeem

Voordat beslist wordt om een AI-systeem in te voeren in de onderneming, organiseert de werkgever een grondige informatie-consultatie over de redenen voor de invoering. Daartoe verstrekt de werkgever de werknemersvertegenwoordigers volledige en gedetailleerde informatie over alle systemen die gebruikmaken van artificiële intelligentie (AI) op de werkplek en hun kenmerken:

- de doelstellingen die aan de basis liggen aan de invoering of actualisering van het systeem of de systemen, evenals de werkprocessen en de betrokken werknemers;
- hoe het systeem werkt, welke beslissingen het neemt, met welke gegevens het zich voedt, welke criteria het toepast, welke verwerkingen het doet op de gegevens, welke informatie het produceert en welke beslissingen het neemt;
- de personen/functies die het systeem gebruiken en/of die toegang hebben tot de verzamelde gegevens en geproduceerde informatie;
- hoe het AI-systeem zich verhoudt tot het nagestreefde doel;
- de verwachte gevolgen voor de winsten van de onderneming, op de korte en lange termijn;
- de verwachte gevolgen voor de arbeidsorganisatie, het welzijn op het werk, de arbeidsautonomie, de zin en de inhoud van het werk van de werknemerscategorieën die eraan zullen worden blootgesteld;

- de tewerkstellingsperspectieven voor het personeel, de tewerkstellingsstructuur en de geplande sociale maatregelen met betrekking tot de werkgelegenheid;
- de veranderingen in werklast, intensiteit van het werk, werktijden, arbeidsduur, flexibiliteit of werkinhoud;
- de gevolgen voor de gezondheid en de veiligheid op het werk;
- de verwachte gevolgen voor de ecologische voetafdruk van de onderneming, in het bijzonder de koolstofvoetafdruk en het waterverbruik, met inbegrip van interne of externe datacenters waarop de AI-systemen werken
- de soorten verzamelde gegevens, hun bewaartermijn, de statistieken die eruit getrokken worden, aan wie de gegevens worden doorgegeven of kunnen worden doorgegeven en de risico's van deze doorgifte voor de werknemers en voor de economische veiligheid van de onderneming;
- de grondrechten van de werknemers, met name met betrekking tot de bescherming van de privacy en non-discriminatie, alsmede de maatregelen die worden ingevoerd om discriminerende bijbedoelingen op te sporen en te voorkomen;
- de mechanismen voor menselijke controle over machines en artificiële intelligentie;
- de nodige vaardigheden en maatregelen inzake vorming en ondersteuning voor de betrokken werknemers.
- de wettelijke verantwoordelijkheden wanneer een werknemer een fout begaat door het gebruik van een AI-systeem.

Over deze informatie wordt gesproken en overleg gepleegd in de geschikte overlegorganen. De Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk geven een formeel advies over het al dan niet relevant zijn van de invoering van een AI-systeem. Als er geen Ondernemingsraad is, geeft het Comité voor Preventie en Bescherming dit advies. De werknemersvertegenwoordigers kunnen zich laten bijstaan door een deskundige naar keuze, als ze die nodig hebben om datgene waarover geïnformeerd en geraadpleegd wordt te bestuderen en een advies te formuleren.

Article 7 bis – Informatie-raadpleging over de categorie van het AI-systeem

Voor de invoering van een AI-systeem organiseert de werkgever een informatie-raadpleging om te bepalen tot welk risiconiveau, zoals gedefinieerd in de Europese AI-act, het betreffende AI-systeem behoort: onaanvaardbaar risico, hoog risico, beperkt risico, minimaal risico, generatieve AI.

Wanneer het risiconiveau duidelijk is geïdentificeerd en overeengekomen met de werknemersvertegenwoordigers informeert de werkgever hen over de vereisten die van toepassing zijn op de leverancier en/of gebruiksverantwoordelijke zoals voorzien in de Europese AI Act.

De werknemersvertegenwoordigers kunnen zich laten bijstaan door een deskundige naar keuze, als ze die nodig hebben om datgene waarover geïnformeerd en geraadpleegd wordt te bestuderen en een advies te formuleren.

Deze informatie-raadpleging wordt regelmatig bijgewerkt, met name wanneer de Commissie wetgeving of mededelingen publiceert met extra verduidelijking over de wettelijk omschreven categorieën van goed geïdentificeerde AI-systemen.

Article 7 ter - Informatie-raadpleging over het gebruik van een AI-systeem

Wanneer de beslissing wordt genomen om een of meer AI-systemen in te voeren in de onderneming, organiseert de werkgever een overleg over het gebruik van het AI-systeem in de onderneming.

De Ondernemingsraad (of, als er geen is, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk) en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, evalueren regelmatig en minstens om de 6 maanden, de gebruikte technologieën en doen voorstellen voor de herziening ervan in het licht van de technologische ontwikkelingen.

De plannen ter preventie van de risico's worden bijgewerkt in functie van de evolutie van de risicoanalyse.

Naast deze regelmatige evaluatie worden de Ondernemingsraad en het Comité geraadpleegd in de volgende gevallen:

- vóór de invoering van wijzigingen die van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden, de arbeidsorganisatie of de monitoring van de uitvoering van het werk;
- en op elk moment wanneer zij daarnaar vragen.

De werknemersvertegenwoordigers kunnen zich laten bijstaan door een deskundige naar keuze, als ze die nodig hebben om datgene waarover geïnformeerd en geraadpleegd wordt te bestuderen en een advies te formuleren.

Artikel 8 - Informatie-raadpleging over tools voor algoritmisch beheer

In het geval er algoritmische beheersystemen worden ingevoerd, wordt er eveneens geïnformeerd en geraadpleegd over:

- duidelijke informatie waaruit blijkt dat geautomatiseerde besluitvormings- of monitoringsystemen worden gebruikt of zullen worden ingevoerd, met inbegrip van een beschrijving van de werking en het doel ervan;
- de categorieën van de door deze systemen verzamelde en verwerkte gegevens die betrekking hebben op werknemers, met inbegrip van gegevens over hun gedrag en prestaties, alsmede de soorten acties of activiteiten die worden gecontroleerd en/of geëvalueerd;
- de ontvangers of categorieën ontvangers van de door deze systemen verwerkte persoonsgegevens , alsook elke overdracht of doorgifte van dergelijke persoonsgegevens;
- de duidelijke mededeling dat de verzamelde gegevens worden gebruikt om geautomatiseerde of semi-geautomatiseerde beslissingen te nemen en, indien van toepassing, een beschrijving van de aard en de reikwijdte van deze beslissingen;
- de bewaartermijn van de gegevens en van de afgeleide informatie die het systeem produceert, wie het systeem gebruikt en toegang heeft tot de gegevens die het systeem verzamelt/produceert
- de categorieën van de beslissingen die door deze systemen worden genomen of ondersteund en die gevolgen hebben voor de werknemers.

Artikel 9 - Gegevensbeheer

Aangezien de verwerking van persoonsgegevens door middel van geautomatiseerde monitoringsystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen een soort verwerking is die waarschijnlijk een hoog risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen (artikel 35, lid 1, van de algemene verordening gegevensbescherming), is de werkgever verplicht om een effectbeoordeling uit te voeren op de persoonsgegevens en privacy van de werknemers, voorafgaand aan de invoering van dit soort AI-technologieën.

De uitgevoerde beoordeling zal ter discussie worden voorgelegd aan de werknemersvertegenwoordigers.

De werkgever engageert zich ertoe het beginsel van minimale gegevensverwerking na te leven, dat wil zeggen dat hij garandeert dat de verzamelde gegevens strikt noodzakelijk zijn voor een nauwkeurig geïdentificeerd doel en vooraf zijn besproken en gevalideerd met de werknemersvertegenwoordigers.

Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan biometrische gegevens. De werkgever engageert zich ertoe om elke verzameling van biometrische gegevens - of die nu betrekking hebben op personen binnen of buiten de onderneming - en de wettelijke vereisten die van toepassing zijn op het verzamelen van dergelijke gegevens, uit te leggen en te rechtvaardigen.

De werkgever stelt een comité voor gegevensbeheer in, waarin vakbondsvertegenwoordigers zetelen en waarvan de leden worden opgeleid in technische en wettelijke kwesties over gegevensbeheer.

Artikel 10: Welzijn op het werk en risicoanalyse

De werkgever is verantwoordelijk voor het welzijn op het werk en neemt passende maatregelen om ervoor te zorgen dat het gebruik van deze systemen de werknemers niet onnodig belast of hun gezondheid in gevaar brengt.

In overeenstemming met de wetgeving over welzijn op het werk wordt elke nieuwe invoering of aanzienlijke verandering in AI-technologieën of algoritmische beheersystemen op de werkplek onderworpen aan een dynamische risicoanalyse op het vlak van gezondheid en veiligheid alsook een voortdurende monitoring, met name van de mogelijke risico's op arbeidsongevallen, werkgerelateerde ziekten, psychosociale en ergonomische risico's en overmatige druk op werknemers.

Alle voorzienbare risico's (en hun mogelijke effecten op de fysieke en mentale gezondheid van de werknemers) moeten door de leverancier worden gedetecteerd en vervolgens op een consistente en transparante manier worden gecommuniceerd aan de werkgever, die ze doorgeeft aan de werknemersvertegenwoordigers.

De werkgever beoordeelt of de door de systemen geboden waarborgen geschikt zijn om de geïdentificeerde risico's te verhelpen en er worden passende preventie- en beschermingsmaatregelen ingevoerd.

De risicobeoordeling en de evaluatie van risicobeperkende maatregelen worden ter bespreking doorgestuurd naar de werknemersvertegenwoordigers in het Comité PB (en als er geen is, de vakbondsafvaardiging).

Artikel 11 - Menselijke controle

De werkgever zorgt ervoor dat er te allen tijde effectieve menselijke controle is over alle algoritmische beheersystemen die op de werkplek worden gebruikt.

Daartoe wijst de werkgever de entiteit aan die verantwoordelijk is voor de controle

op de werking en het effect van deze systemen, waaronder de naleving van de toepasselijke juridische, ethische, gezondheids- en veiligheidsnormen, en informeert hij de werknemers en hun vertegenwoordigers daarover.

Artikel 12 - Recht om niet te worden onderworpen aan geautomatiseerde beslissingen

In overeenstemming met artikel 2 van de Algemene Verordening Gegevensbescherming hebben werknemers het recht om niet te worden onderworpen aan beslissingen die hen wettelijk of aanzienlijk treffen en die uitsluitend en alleen gebaseerd zijn op geautomatiseerde factoren.

Elke beslissing over het begin of het einde van een arbeidsovereenkomst, het al dan niet verlengen van een overeenkomst en elke wijziging van de verloning, kan niet uitsluitend worden genomen op basis van een beslissing van een algoritmisch beheersysteem. Deze beslissingen moeten worden onderzocht door een menselijke supervisor die ook de eindbeslissing neemt.

Artikel 13 - Recht op uitleg en nazicht door een mens

Werknemers hebben het recht om op hun verzoek een mondelinge of schriftelijke toelichting van de werkgever te krijgen over elke beslissing die van invloed is op essentiële aspecten van hun tewerkstelling of arbeidsrelatie, waaronder de taakverdeling, evaluaties, werkuren en arbeidstijd, verloning en disciplinaire maatregelen, wanneer een beslissing met betrekking tot die zaken werd genomen of substantieel is beïnvloed door een geautomatiseerd of semi-geautomatiseerd systeem.

De toelichting wordt gegeven binnen een redelijke termijn en in een vorm die toegankelijk en begrijpelijk is voor de werknemer.

Werknemers hebben het recht om de werkgever te vragen deze beslissingen te herzien. De werkgever beantwoordt het verzoek door de werknemer onverwijld en in ieder geval binnen de twee weken na ontvangst van het verzoek een voldoende nauwkeurig en naar behoren gemotiveerd antwoord te verschaffen in de vorm van een schriftelijk document, dat elektronisch mag zijn.

Werknemers die onder (semi-) geautomatiseerd toezicht staan en/of over wie (semi-) geautomatiseerde beslissingen worden genomen, moeten zich binnen afzienbare tijd en in ieder geval voordat de beslissing definitief is, kunnen wenden tot een door de onderneming aangewezen contactpersoon om de feiten, omstandigheden en redenen die tot de waarneming of beslissing hebben geleid, te bespreken en uit te klaren.

De contactpersoon moet beschikken over de nodige competentie, opleiding en bevoegdheid om deze functie uit te voeren en, indien nodig, de beslissing te herzien, te wijzigen en/of ongedaan te maken.

In het geval dat een waarneming of beslissing wordt gewijzigd of vernietigd, worden alle sporen van de initiële waarneming/beslissing uit de systemen verwijderd en kunnen ze niet meer tegen de werknemer worden gebruikt.

Artikel 14 - Beperkingen op monitoring via IA

Het gebruik van AI als tool om toezicht te houden op werknemers moet beperkt, transparant en proportioneel zijn en in overeenstemming met de bestaande collectieve overeenkomsten en internationale en nationale wetten.

Artikel 15 - Beperkingen op de verwerking van persoonsgegevens door middel van geautomatiseerde monitoringsystemen of systemen voor geautomatiseerde besluitvorming

In geen geval zal de werkgever geautomatiseerde monitoringsystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen gebruiken om de volgende gegevens te verwerken:

- (a) de emotionele of psychologische toestand van werknemers;
- (b) de gezondheidstoestand en arbeidsgeschiktheid;
- (c) neurologische monitoring;
- (d) privégesprekken, met inbegrip van syndicale gesprekken op de werkplek;
- (e) het gedrag van de werknemers buiten de werkuren of in privéruimtes;
- (f) de voorspelling van het gedrag van werknemers op basis van fysieke kenmerken, gedragskenmerken of persoonlijkheid;
- (g) de voorspelling van de uitoefening van de grondrechten, met inbegrip van de vrijheid van vereniging, het recht op collectieve onderhandelingen en actie of het recht op informatie en raadpleging, zoals vermeld in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie;
- (h) inhoudingen in verband met ras of etnische afkomst, migratiestatus, politieke opvattingen, religieuze of filosofische overtuigingen, handicap, medische toestand, vakbondslidmaatschap of seksuele geaardheid.

Artikel 16 - Evaluatie en monitoring

Op verzoek van en in overleg met de werknemersvertegenwoordigers voert de werkgever een analyse uit van de werking van AI-systemen als er een gerechtvaardigde vrees bestaat dat dergelijke systemen systemische vertekeningen of gebreken vertonen of een bedreiging vormen voor het mentale of fysieke welzijn van de werknemers of voor de gezondheid en veiligheid op het werk.

De werkgever controleert en evalueert regelmatig en ten minste jaarlijks, met de medewerking van de werknemersvertegenwoordigers, de gevolgen voor de werknemers van de individuele en collectieve beslissingen die worden genomen of worden ondersteund door geautomatiseerde monitoringsystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen.

De werkgever beschikt over voldoende human resources om te zorgen voor effectieve controle en evaluatie van het effect van individuele beslissingen die worden genomen of worden ondersteund door geautomatiseerde monitoringsystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen. De personen aan wie de onderneming de controle- en evaluatiefunctie toevertrouwt, hebben de nodige vaardigheid, vorming en autoriteit om die functie uit te voeren, inclusief de mogelijkheid om automatische beslissingen op te heffen. Deze werknemers zijn beschermd tegen ontslag, tuchtmaatregelen en elke andere nadelige behandeling bij het uitvoeren van hun taken.

Indien uit de controle of evaluatie blijkt dat er een groot risico op discriminatie op het werk bestaat in het kader van het gebruik van geautomatiseerde monitoringsystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen, of dat individuele beslissingen die worden genomen of worden ondersteund door geautomatiseerde monitoringsystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen de rechten van een werknemer hebben geschonden, neemt de werkgever de nodige maatregelen, waaronder, indien van toepassing, de aanpassing van het systeem of beëindiging van het gebruik ervan, om dergelijke beslissingen in de toekomst te voorkomen.

Informatie met betrekking tot de evaluatie wordt naar de werknemersvertegenwoordigers verzonden en besproken binnen de overlegorganen.

Artikel 17 - Vormingsplan en garantie van het behoud van werkgelegenheid

De werkgever moet alle werknemers tijdens de werkuren de nodige vorming geven om zich aan de nieuwe technologieën aan te passen. Op basis van een analyse van de verwachte vaardigheidsnoden worden vormingsplannen opgesteld en afgesproken.

De werkgever verplicht zich tot het nemen van passende maatregelen om de digitale kloof te verkleinen en ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden duurzaam in stand worden gehouden.

Artikel 18 - Recht op deconnectie

In overeenstemming met de wet van 3 oktober 2022 hebben alle werknemers recht op deconnectie, d.w.z. het recht om buiten de werkuren niet verbonden te zijn met professionele digitale tools (gsm, smartphone, pc, e-mail, enz.), om te garanderen dat de rust- en vakantieperiodes en het privéleven van de werknemers worden gerespecteerd.

De regelingen voor het toepassen van het recht op deconnectie worden besproken en overeengekomen met de werknemersvertegenwoordigers.