

Recht op deconnectie in je onderneming hoe voer je dat in?

Een van de nieuwe maatregelen in de arbeidsdeal van de federale regering is het ‘recht op deconnectie’, d.w.z. het recht van de werknemer om buiten de werkuren niet meer verbonden te zijn met digitale hulpmiddelen voor het werk. Een verankering van het recht op deconnectie in de wetgeving kunnen we als vakbond alleen maar toejuichen.

TEKST Manon Van Thorre | ILLUSTRATIE Alphavector

In feite bestond het recht op deconnectie al lang voor de komst van deze wetgeving. Volgens de Arbeidswet van 16 maart 1971 hebben werknemers het recht om buiten hun normale uurrooster niet te werken. Buiten de werkuren heeft de werkgever geen gezag over zijn werknemers en kan hij ze dus niet dwingen om oproepen te beantwoorden of werkgerelateerde mails te verzenden. De sociale wetgeving voorzorg ook al dat de werkgever instaat voor de preventie van psychosociale risico's op het werk. Als blijkt dat het gebruik van technologie of telewerk het risico op werkgerelateerde stress verhoogt, moet de werkgever een risicoanalyse uitvoeren en passende preventie maatregelen nemen.

Wat is nieuw?

Het begrip ‘deconnectie’ dook voor het eerst expliciet op in de sociale wetgeving in 2018. De wet van 26 maart 2018 voorzorg in een recht op overleg over deconnectie (dus nog niet in een recht op deconnectie). Volgens die wet moet de werkgever regelmatig overleg plegen over deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen met het Comité PB, d.w.z. in ondernemingen vanaf 50 werknemers. Een dergelijk overleg was verplicht indien de werknemersvertegenwoordigers erom vroegen. De werkgever was echter niet verplicht om daar een akkoord over te bereiken. Deconnectie bleef daarom over het algemeen dode letter bij werkgevers die weigerden het als een aandachtspunt te beschouwen.

In de recente arbeidsdeal wordt het recht op deconnectie een principe dat in elke onderneming expliciet moet worden erkend. Zo moet in elke onderneming vanaf 20 werknemers tegen eind 2022 een bedrijfs-cao worden afgesloten die het recht op deconnectie concreet maakt of er in het arbeidsreglement naar verwijzen, tenzij het recht op deconnectie al is opgenomen in een sectorale of nationale cao.

Wat in bedrijfs-cao over recht op deconnectie?

Een bedrijfs-cao over het recht op deconnectie moet ten minste volgende elementen bevatten:

- de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van het recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;
- de richtlijnen voor het gebruik van digitale hulpmiddelen, zodat de rusttijden, verlof, privéleven en familielevens van de werknemer gewaarborgd blijven;
- vormings- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden voor het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.

Hierna vind je enkele voorbeelden van praktische modaliteiten die per geval moeten worden overeengekomen:

- aangeven over welke communicatiemiddelen de werknemers beschikken en daarbij vermelden dat het niet is toegestaan

- om via een ander kanaal contact op te nemen met een werknemer;
- geen communicatie naar persoonlijke e-mailadressen of telefoonnummers.
- richtlijnen over het niet-beantwoorden van mails of oproepen op je gsm;
- instrumenten om computerservers buiten de werkuren in standby te zetten;
- activering van afwezigheidsberichten die aangeven met wie contact moet worden opgenomen als de werknemer afwezig is;
- inschakeling van een automatische handtekening in e-mails die aangeeft dat niet onmiddellijk een antwoord vereist is;
- invoering van een waarschuwingsbericht wanneer je buiten de werktijd mails probeert te verzenden;
- invoering van het uitgesteld verzenden van mails die 's avonds worden verzonden, zodat ze pas 's ochtends worden bezorgd;
- invoering van een systeem dat het niet mogelijk maakt om vergaderingen buiten de werktijd te plannen (bijvoorbeeld tijdens de lunch);
- invoering van een systeem voor het monitoren van prestaties/berichtgeving buiten de normale werkuren;
- organisatie van vormingen over het gebruik van digitale hulpmiddelen voor alle personeelsleden, inclusief kaderleden;
- organisatie van opleidingen over een ‘gezond’ e-mailbeheer (bijvoorbeeld momenten inplannen waarop je geen mails leest om je te concentreren op specifieke taken);
- opzetten van een preventie- en sensibiliseringscampagne rond hyperconnectie;
- voorzien in momenten voor de evaluatie en opvolging van de maatregelen in de overlegorganen.

Grondige analyse vooraf

Bij de invoering van een recht op deconnectie moet rekening worden gehouden met de context. Eerst moet de huidige situatie

worden geanalyseerd en moet worden nagegaan hoe alle personeelsleden de communicatiekanalen gebruiken. Hoeveel mails worden buiten de werktijd verstuurd? Hoe gaat het personeel om met oproepen en andere berichten? Zijn er verschillen tussen diensten of afdelingen?

Vervolgens moeten ook onderliggende organisatorische problemen op de werkplek worden opgespoord. Doe je dat niet, dan heeft de invoering van een recht op deconnectie geen echte meerwaarde. Een te hoge werkdruk kan een structureel probleem zijn. Werknemers die niet in staat zijn om het hun toegewezen werk tijdens de normale werkdag te voltooien, kunnen zich dan gedwongen voelen om buiten de normale werkuren verder te werken. De organisatie van het werk en de werkdruk, met inbegrip van het aantal werknemers, zijn dus belangrijke aspecten die tegelijk moeten worden besproken, behandeld en geëvalueerd.

Managers moeten goede voorbeeld geven

Tot slot spelen managers een cruciale rol bij een succesvol beleid rond het recht op deconnectie. De invoering van het recht op deconnectie kan een verandering in de bedrijfscultuur betekenen. De betrokkenheid van al het personeel is dan ook van essentieel belang, te beginnen bij de managers die het goede voorbeeld moeten geven. II

— II —
Werknemers die niet in staat zijn om het hun toegewezen werk tijdens de normale werkdag te voltooien, kunnen zich dan gedwongen voelen om buiten de normale werkuren verder te werken.

NEEM MODEL-CAO ALS UITGANGSPUNT

De Dienst Onderneming van het ACV werkte een model-cao uit voor het recht op deconnectie. Als in jouw onderneming nog geen aanzet werd gegeven voor een cao, dan kan deze model-cao een goed uitgangspunt zijn om van te vertrekken.

☑ Je kan deze model-cao downloaden op www.hetav.be/deconnectie Of stuur een mail naar ond-ent@acv-csc.be

