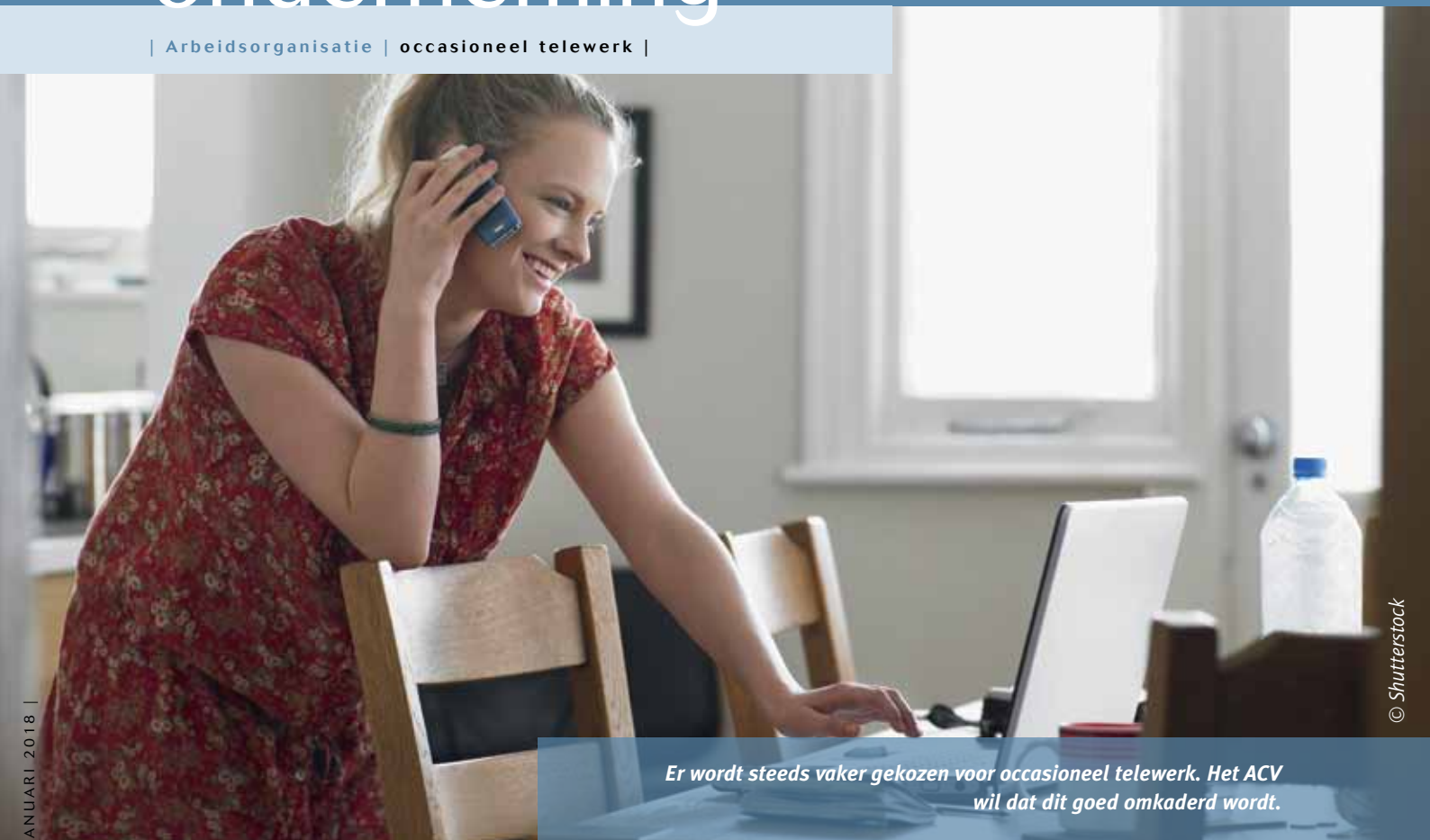




Nieuwe wetgeving over occasioneel telewerk: welke rechten en plichten hebben telewerkers?

Ondernemingen bieden hun werknemers – vooral de bedienden – steeds vaker de mogelijkheid om te telewerken. Naast de bestaande regelgeving over structureel telewerk legt de Wet-Peeters een wetgevingskader voor occasioneel telewerk vast. We stellen hier de nieuwe wetgeving voor, bekijken de impact ervan en geven de belangrijkste aandachtspunten mee voor wanneer je hierover een cao onderhandelt.

Structureel telewerk

Cao nr. 85 regelt voor de privésector de modaliteiten in verband met 'structureel telewerk'. Deze vorm van telewerk wordt gedefinieerd als telewerk dat op regelmatige basis en niet incidenteel wordt uitgevoerd. In de privésector moet er voor iedere telewerker afzonderlijk een overeenkomst worden opgesteld. Er wordt ook een aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst gevoegd met vermelding van de frequentie en de plaats waar het telewerk

wordt verricht, de periodes waarin de telewerker bereikbaar moet zijn en de nadere regels in verband met bepaalde telewerkkosten die de werkgever vergoedt of betaalt. De gepresteerde werkuren moeten er niet in staan.

Occasioneel telewerk

Momenteel wordt evenwel steeds vaker gekozen voor een andere, meer informele vorm van telewerk die de werkgever geval per geval toekent aan bepaalde werknemers: het occasio-

le telewerk. Hoe het ACV aankijkt tegen occasioneel telewerk lees je in het kaderstuk op blz. 13.

Een bevraging bij ACV-militanten in de ondernemingen leert dat ze vaak op twee soorten problemen stuiten bij occasioneel telewerk. Ten eerste weigeren werkgevers vaak om occasioneel telewerk te regelen via formele overeenkomsten, ondanks de vraag van de werknemers. Heel wat werkgevers regelen dit liever informeel en vaag volgens de goodwill van de hiërarchie. Een tweede twistpunt is de werktijd: de gepresteerde uren worden niet altijd geregistreerd. De grens tussen privé- en beroepslevenervaagt ten koste van de vrije uren van de werknemer. Ook overuren vormen een probleem.

In het begin van de besprekingen over werkbaar en wendbaar werk hoopten de vakbonden in de Nationale Arbeidsraad een akkoord te kunnen bereiken in de vorm van een nieuwe cao over alle vormen van telewerk. De werkgevers weigerden echter een minimale verplichting aan te gaan om te discussiëren over een reglement over telewerk op vraag van de werknemers en om dus minstens schriftelijk te antwoorden op de vragen en voorstellen van de werknemersafvaardiging. Bij gebrek aan een akkoord voorziet de Wet-Peeters nu in een apart stelsel voor occasioneel telewerk naast de bestaande regelgeving over structureel telewerk.

De Wet-Peeters voorziet in individuele toestemming voor de werknemer

De Wet-Peeters stelt occasioneel telewerk voor als een situatie waarin de werknemer om persoonlijke redenen op ad-hocbasis wil telewerken en dit aanvraagt bij de werkgever die de aanvraag kan aanvaarden of weigeren. De wet bepaalt o.a.: “De werknemer kan aanspraak maken op occasioneel telewerk omwille van overmacht, d.w.z. wanneer de werknemer omwille van onvoorziene omstandigheden en onafhankelijk van zijn wil, zijn werkzaamheden niet op de normale arbeidsplaats kan uitvoeren, voor zover de aard van het werk of van de door de telewerker uitgevoerde specifieke activiteiten verzoenbaar zijn met het occasioneel telewerk.” Het gaat dus niet om een recht op telewerk, wel om het recht om te vragen te kunnen telewerken, wat de werkgever echter kan weigeren.

Als binnen de onderneming geen collectieve overeenkomst is gesloten over occasioneel telewerk en de werkgever besluit de werknemer occasioneel te laten telewerken, dan maken beiden onderling afspraken over:

- De *eventuele* terbeschikkingstelling door de werkgever van voor occasioneel telewerk benodigde apparatuur en technische ondersteuning. Hier wordt onder ver-

ACV-visie op occasioneel telewerk

Occasioneel telewerk kwam aan bod op het Zeggenschapscongres van het ACV op 23 en 24 april 2015. In krachtlijn 51 zette het ACV-congres de lijnen uit hoe occasioneel telewerk (en structureel telewerk) best wordt georganiseerd. We stellen de krachtlijn in dit kaderstuk nog even voor.

“We gaan voor een nationale kaderregeling voor occasioneel tele- of thuiswerk en verbeteren de regeling voor structureel tele- of thuiswerk waarbij:

- a. een ondernemings-cao noodzakelijk is om deze regeling in te voeren en in principe alle werknemers wiens functies of bepaalde opdrachten binnen die functies in aanmerking komen, vrijwillig kunnen instappen (en uitstappen) in regelingen voor tele- of thuiswerk;
- b. op ondernemingsniveau door de ondernemingsraad of syndicale afvaardiging wordt afgesproken voor welke lijst van functies of bepaalde opdrachten binnen die functies dit soort werk technisch of functioneel onmogelijk is;
- c. de wetgeving op de arbeidsongevallen wordt aangepast zodat alle ongevallen tijdens de werkuren op een thuiswerkdag of op een plaatsonafhankelijke werkdag als arbeidsongeval worden aanzien;
- d. de arbeidstijd bij tele- of thuiswerk effectief wordt beperkt en de reële arbeidstijd zichtbaar wordt gemaakt voor opvolging en evaluatie in de overlegorganen; en met duidelijke afspraken over het recht op onbereikbaarheid voor alle werknemers. Ingeval deze arbeidstijd wordt overschreden gelden de normale regels inzake overuren;
- e. de nodige apparatuur en communicatiekosten voor rekening van de werkgever zijn;
- f. de arbeidsplaats thuis en elders moet voldoen aan de ergonomische vereisten en de regels van de Welzijnswet en preventiedeskundigen op verzoek van de werknemers adviezen kunnen geven;
- g. werknemers contact kunnen houden met collega's, en kunnen deelnemen aan opleidingen;
- h. afspraken worden gemaakt over het sociaal overleg en de syndicale werking (communicatie, syndicale acties, ...).”

De Wet-Peeters voorziet geen recht op telewerk, wel het recht om te vragen te kunnen telewerken, wat de werkgever echter kan weigeren.



staan: de terbeschikkingstelling van een bureau, bureelbenodigdheden,... Op die manier kan de werknemer onder de best mogelijke omstandigheden zijn werk verrichten.

- De *eventuele* bereikbaarheid van de werknemer tijdens het occasioneel telewerk. Er kan bijvoorbeeld worden gewerkt met tijdsblokken waarbinnen de telewerker bereikbaar moet zijn, in het bijzonder telefonisch en per e-mail. Let wel: de pauzetijden voor de telewerker moeten worden nageleefd;
- De *eventuele* vergoeding door de werkgever van de kosten verbonden aan het occasioneel telewerk. Bestaande voorbeelden zijn: tegemoetkoming van de werkgever in de kosten voor verwarming, elektriciteit, internet- en telefoonaansluiting wanneer de telewerker thuis occasioneel telewerk doet. De terugbetaling kan bestaan uit een vast bedrag (X euro/dag) of uit een percentage van het totale bedrag van de onkosten.

Niet te vergeten elementen bij individuele aanvraag

- Krachtens de Wet-Peeters moet de werkgever wanneer hij een aanvraag tot occasioneel telewerk afwijst de werknemer een schriftelijk antwoord bezorgen waarin hij de redenen van zijn weigering aangeeft. Als een werkgever mordicus occasioneel telewerk afwijst, dan zou een ludieke vakbondsactie erin kunnen bestaan om de werkgever veel individuele aanvragen tot telewerk te sturen, waarop hij dan telkens opnieuw individueel moet antwoorden.
- De keuze van de werknemer voor occasioneel telewerk is omkeerbaar: de werknemer mag altijd van gedacht veranderen. Telewerk, zowel structureel als occasioneel, is inderdaad geen recht, maar ook geen verplichting. Het is vrijwillig, zowel voor de werknemer als voor de werkgever, en beiden moeten er voorstander van zijn. Indien een van beide partijen wil stoppen met telewerken, dan stopt het.

Een collectief akkoord verdient altijd de voorkeur

De Wet-Peeters biedt dus slechts een minimaal en individueel kader voor occasioneel telewerk. Een collectief kader – een kader met objectieve criteria en duidelijkheid voor de werkgever en de werknemers – ware beter, zodat

willekeurige beslissingen door de werkgever worden vermeden. Werkgevers zijn geenszins verplicht een kader vast te leggen voor telewerk, maar de wet voorziet wel in die mogelijkheid. De wet stipuleert: “Het kader waarbinnen de werknemer een aanvraag tot occasioneel telewerk kan doen, kan worden vastgelegd door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement.” Mocht je met je werkgever onderhandelingen aanvatten over een collectief akkoord dat voorziet in modaliteiten rond occasioneel telewerk, dan geven we je de raad mee erop aan te sturen dat de modaliteiten die gelden voor structureel telewerk ook van toepassing zijn op occasioneel telewerk. Het toepassingsgebied van de situaties waarin occasioneel telewerk kan worden aangevraagd, is liefst zo breed mogelijk. Om je op weg te helpen, stippen we in het kaderstuk hiernaast de diverse punten aan die in een collectief akkoord inzake occasioneel telewerk dienen te worden opgenomen.

Telewerk is geen recht, maar ook geen verplichting. Indien de werknemer of de werkgever wil dat het telewerk stopt, dan houdt het op.



Belangrijkste aandachtspunten tijdens onderhandelingen over een collectief akkoord inzake occasioneel telewerk

Elementen die minstens moeten worden vermeld

- De **functies en/of activiteiten** binnen de onderneming die **onverenigbaar zijn** met occasioneel telewerk. Telewerken kan bijvoorbeeld onmogelijk blijken voor taken waar machines aan te pas komen of waarbij papieren documenten moeten worden ingekeken. Uit syndicaal oogpunt is het beter activiteiten aan te halen die niet verenigbaar zijn met occasioneel telewerk, veeleer dan volwaardige functies, om bepaalde werknemersgroepen niet uit te sluiten.
- De **procedure voor het aanvragen en toekennen van occasioneel telewerk**. Bijvoorbeeld situaties waarin telewerk kan worden aangevraagd, de termijn voor het aanvragen van telewerk, de antwoordtermijn, hoe de aanvraag moet worden ingediend (via e-mail of via een formulier),...
- De **eventuele terbeschikkingstelling** door de werkgever van de voor occasioneel telewerk **benodigde apparatuur en technische ondersteuning**. Diverse ondernemingen stellen telewerkers een laptop ter beschikking, alsook een telefoonlijn in geval van technische problemen.
- De **eventuele bereikbaarheid van de werknemer** tijdens het occasioneel telewerk. Bijvoorbeeld: een chemiebedrijf stelt bedienden een gsm ter beschikking zodat ze bereikbaar zijn.
- De **eventuele vergoeding** door de werkgever **van de kosten verbonden aan het occasioneel telewerk**. Bijvoorbeeld: in een grote bank ontvangen structurele telewerkers een terugbetaling van netto 1 euro per telewerkdag. Dit kan worden uitgebreid naar occasionele telewerkers.

Het ACV dringt er op aan dat de modaliteiten die gelden voor structureel telewerk ook van toepassing zijn op occasioneel telewerk.

Elementen die ook dienen aangepakt (geen wettelijke verplichting)

Onderstaande elementen gelden zowel voor occasioneel als voor structureel telewerk:

Toegepaste **arbeidsuren** (of de vrijheid van de telewerkers om zelf hun werkuren te kiezen);

- **Veiligheid en welzijn op het werk**. We spelen met het idee om de preventieadviseur in te schakelen. Bedoeling is om bepaalde situaties, zoals rugpijn door een niet-aangepaste stoel, uit te klaren. Het is nuttig om in het akkoord te bepalen of de werkgever moet controleren of het materiaal conform telewerk is dan wel of dat onder de verantwoordelijkheid valt van de telewerker.
- De opmaak van **checklists** om de **overstap naar telewerk** vlot te laten verlopen. Ze kunnen worden opgemaakt voor de werkgever en/of de werknemer. In veel ondernemingen is dit gebruikelijk bij het overstappen naar structureel telewerk, maar het is evenzeer mogelijk voor occasioneel telewerk, om na te gaan of het een goed idee is dat iemand telewerkt.
- Een eventuele **evaluatie** van telewerk. In verschillende ondernemingen is het mogelijk om telewerk te evalueren na een proeftijd (bijv. na 4 maanden) of jaarlijks. Deze voorbeelden komen uit ondernemingscao's voor structureel telewerk, maar ze zijn eveneens bruikbaar voor occasioneel telewerk.
- Een beslissing nemen over de mogelijkheid van **overuren**: worden die geboekt en bezoldigd of in inhaalrust opgenomen?
- Dekking van de telewerker bij **arbeidsongeval**. In dit verband vinden we bijvoorbeeld in een telewerkovereenkomst (voor occasioneel en structureel telewerk) bij een grote bank een dekking bij arbeidsongevallen op de plaats die schriftelijk is afgesproken als de telewerkplaats, tussen 6 en 22 u. De dekking kan worden uitgebreid naar de verplaatsingen van de telewerker om zijn kinderen naar of van school te brengen of te halen of om een maaltijd te gaan halen. Hier dient erop toegezien dat de arbeidsongevallenwetgeving wordt toegepast.
- Nagaan of de voordelen voor werknemers die niet telewerken (zoals maaltijdcheques, ecocheques of een bedrijfswagen) ook gelden voor occasionele telewerkers. Zodat zij **niet worden gediscrimineerd** ten opzichte van werknemers die niet telewerken of van structurele telewerkers. Een grote bank heeft bijvoorbeeld expliciet in een cao opgenomen dat maaltijdcheques ook gelden voor de dagen telewerk.
- Mogelijkheid tot **opleiding** voor telewerkers.