

Telewerk tijdens Covid-pandemie

Hoewel sinds het begin van de lock-down telethuiswerk voor vele beroepen verplicht was, ontbrak een wettelijke kader om dit COVID-19 telewerk goed te laten verlopen. Sinds kort hebben de sociale partners een CAO gesloten met betrekking tot de modaliteiten telewerken in situaties waarin telewerk wordt opgelegd of sterk wordt aanbevolen ingevolge van de coronacrisis.

Het Belgische arbeidsrecht kende tot voor kort maar twee stelsels van telewerk. Aan de ene kant het structureel telewerk en langs de andere kan het occasioneel telewerk. Het structureel telewerk onderscheidt zich van het occasioneel telewerk door de regelmatige basis waarop deze werkzaamheden worden uitgevoerd. Cao nr. 149 voegt hier echter een derde stelsel aan toe, “specifiek voor telewerk aanbevolen of verplicht door de overheid om het coronavirus het hoofd te bieden”.

Heeft u als onderneming voor 1 januari 2021 nog geen beleid uitgewerkt rond structureel of occasioneel telewerk, dan is deze nieuwe cao van toepassing voor al uw werknemers die momenteel verplicht telewerken.

De cao bevat ten eerste een aantal principes die in acht genomen moeten worden. Zo moet de telewerker dezelfde rechten en plichten genieten inzake arbeidsvoorwaarden als wanneer hij op de bedrijfslocatie van de werkgever werkt. Verder worden in de cao nog andere principes uiteengezet, met name over de werkorganisatie, de uurroosters en werkbelasting, de prestatienormen, de bescherming van de gegevens van de onderneming, ...

Naast deze principes, bepaalt de cao dat er verplichte afspraken moeten gemaakt worden over de terbeschikkingstelling van de apparatuur om te telewerken, een kostenvergoeding bij gebruik van de eigen apparatuur van de telewerker en over de eventuele bijkomende verbindingskosten.

De werkgever mag eveneens tot maximaal 20 EUR tussenkomen in de aankoop van een PC, alsook in een internetabonnement, bovenop deze bureauvergoeding die immers de kosten moet dekken van verwarming, elektriciteit en dergelijke meer. De RSZ aanvaardt daarnaast dat de “bureauvergoeding”, die in normale omstandigheden maximaal 129,48 EUR per maand bedraagt, van april tot en met mei 2021 verhoogd mag worden tot 144,31 EUR, zonder dat deze bedragen onderhevig zijn aan socialezekerheidsbijdragen.

Hogere vergoedingen zullen niet aanvaard worden als een kostenvergoeding.

Uiteraard is het mogelijk een lager bedrag te voorzien, net zoals kan overeengekomen worden dat het brutomaandloon geacht wordt om alle kosten te dekken.

De werkgever kan er ook voor kiezen om gedeeltelijk tussen te komen in bepaalde noodzakelijke aankopen, om het thuiswerk te kunnen organiseren, zoals bijvoorbeeld een printer, ergonomische bureaustoel, een tweede scherm en dergelijke meer.

Let hierbij ook op dat lopende periodes van voltijds telewerk bepaalde andere onkostenvergoedingen, zoals dagvergoedingen, verplaatsingsvergoedingen, ook tijdelijk geschorst worden.

Daarnaast heeft de cao nog enkele bepalingen over het *welzijn op het werk* in verband met telewerk. Zo moeten de werknemers ingelicht worden over de specifieke preventiemaatregelen die de werkgever heeft genomen in het kader van het telewerk. Deze informatieverplichting heeft betrekking op bijvoorbeeld de mogelijkheid tot aanpassing van de werkpost, een goed gebruik van de beeldschermen, beschikbare ondersteuning op het vlak van techniek en informatica,... Daarnaast moeten de werknemers ook de contactgegevens van de relevante contactpersonen voor welzijn ontvangen, bijvoorbeeld de preventieadviseur, en moeten ze de mogelijkheid krijgen om op verschillende manieren contact met hen op te nemen, bijvoorbeeld per videoconferentie.

De werkgever dient tevens de passende maatregelen te nemen om de verbondenheid van de telewerker met de collega's en met de onderneming te behouden en isolatie te voorkomen, en moet hij een verhoogde aandacht hebben voor de "kwetsbare telewerkers".

De concrete afspraken gemaakt op basis van de regels opgenomen in deze cao kunnen binnen de onderneming worden vastgelegd in een ondernemings-cao, het arbeidsreglement, een individueel akkoord of een telewerkpolicy.

Hoewel telewerk zeker definitief zijn intrede heeft gedaan in ons professionele leven, kan het echter zeker nuttig zijn om specifiek voor de huidige problematiek een tijdelijke bijlage bij de arbeidsovereenkomst te sluiten, waarin jullie afspraken worden geformaliseerd.

Besluit

Hoewel telewerk zeker definitief zijn intrede heeft gedaan in ons professionele leven, is het aangewezen om specifiek voor de huidige problematiek een tijdelijke bijlage bij de arbeidsovereenkomst te sluiten.

Maak hierbij duidelijke afspraken omtrent de verwachtingen van beide partijen, maar zeker ook omtrent de vergoedingen die tijdelijk opgeschort worden en de kostenvergoeding voor het telewerk als dusdanig.

Wij staan u uiteraard graag bij in uw zoektocht naar een accuraat en sluitend antwoord dat beantwoordt aan uw wensen.

Dascha Mengels

Senior Associate

dascha.mengels@adlex.be

T: +32 89 32 23 00

F: +32 89 35 66 01

Grotestraat 122

B - 3600 Genk

Rechtsdomeinen

- Arbeids- en sociaalzekerheidsrecht

