



Telewerk

De situatie op vandaag en de grote terugkeer naar de werkvloer

Sofie Vitse – Advocaat Claeys & Engels



 Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers
 Claeys & Engels

1


Telewerk tijdens Corona

Hoe het allemaal begon...

- Vanaf 18 maart 2020 (begin van de lock-down)
 - Niet-essentiële sectoren: verplicht telewerk voor de functies die dit toelaten
 - Essentiële sectoren: telewerk *“in de mate van het mogelijke”*
- 8 juni 2020 – 28 oktober 2020: telewerk wordt sterk aanbevolen in alle sectoren

Telewerk – De situatie op vandaag en de grote terugkeer

2



2

Telewerk tijdens Corona

Hoe het allemaal begon...

- 28 oktober 2020 – 26 juni 2021
 - Telewerk is verplicht voor alle werknemers, behalve wanneer de aard van de functie dit niet toelaat of de continuïteit van de onderneming, haar activiteiten of diensten in het gedrang komen
 - Werkgevers dienen aan hun werknemers een attest of een ander bewijs ter beschikking te stellen waarbij wordt bevestigd dat hun aanwezigheid op het werk vereist is
 - Flitscontroles gedurende januari en februari 2021

Telewerk tijdens Corona

Hoe het allemaal begon...

- Vanaf 9 juni 2021: wekelijkse terugkeermomenten
- Vanaf 27 juni 2021
 - Telewerk wordt sterk aanbevolen voor alle werknemers, indien hun functie dit toelaat
 - Geen verplichting meer tot het voorleggen van een attest
 - Verplichting om gepaste preventiemaatregelen te nemen met het oog op het respecteren van de afstandsregels om een maximale veiligheid te garanderen

Telewerk tijdens Corona

Huidige situatie

- Artikel 2 van het Ministerieel Besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het Coronavirus te beperken
 - Met ingang van 1 september 2021:
 - Bepaling die telewerk sterk aanbeveelt in alle ondernemingen, verenigingen en diensten wordt geschrapt voor alle regio's
 - Bepalingen met betrekking tot de te nemen maatregelen om de verspreiding van het virus tegen te gaan worden, zonder enige aanpassing, behouden
 - Hierbij wordt verwezen naar de *Generieke Gids ter bestrijding van de verspreiding van Covid-19 op het werk*, die als mogelijke maatregel het gebruik van telewerk voorziet
 - Wat voor Brussel? (Overlegcomité augustus 2021)
 - Geen sprake om telewerk te verplichten aangezien dit voordien niet verplicht was (eenvoudige aanbeveling niet wettelijk gesanctioneerd)
 - Aanbeveling aan bedrijven om het te behouden
 - Aanbeveling gevolgd door de Brusselse regering voor de overheidsdiensten

1

Spelregels voor telewerk

Algemene principes en toepasselijke wetgeving

Telewerk tijdens COVID

- Pro memorie: cao nr. 149 – Corona-telewerk blijft van toepassing zolang telewerk (verplicht of) aanbevolen is door de overheid
- Daarna: cao nr. 85 – structureel telewerk

7

Structureel telewerk (cao nr. 85)

- Schriftelijke overeenkomst vereist:
 - Zes verplichte vermeldingen:
 - Frequentie van het telewerk en eventueel de dagen van telewerk
 - Bereikbaarheid
 - Technische ondersteuning
 - Regels betreffende terbeschikkingstelling van apparatuur en vergoeding kosten
 - Voorwaarden en regels voor terugkeer naar bedrijfslocatie
 - Plaats telewerk
 - Opname niet-verplichte vermeldingen in overeenkomst / policy nuttig

8

Structureel telewerk (cao nr. 85)

- Voorwaarden geldige overeenkomst:
 - 2 originelen
 - Juiste taal
 - Geldig gehandtekend
- Geldige ondertekening (arbeids)overeenkomst:
 - Handgeschreven handtekening of
 - Geldige elektronische handtekening:
 - Met gebruikmaking van elektronische identiteitskaart of
 - Gekwalificeerde elektronische handtekening
 - Verplichting tot elektronische archivering (de facto nog niet mogelijk)
 - Elektronische handtekening kan niet worden verplicht
- Sanctie afwezigheid geldige telewerkovereenkomst

Aandachtspunten bij opstellen overeenkomst (en policy) – uitwerken telewerkbeleid

- Wie mag telewerken
- Frequentie / maximaal percentage arbeidstijd
- Impact op bestaande kostenvergoedingen
- Verplichting tot melden onmogelijkheid werk aan te vatten
- Verplichtingen ingeval van arbeidsongeval
- Welzijn: bezoek preventieadviseur, respecteren beleid
- GDPR – confidentialiteit
- Bewaren arbeidsreglement op telewerkplaats
- Telewerk in buitenland (toegelaten?, waar?, hoeveel?, enz.)
- Aanvraagprocedure

2

Spelregels voor telewerk

Telewerk en welzijn

Telewerk – De situatie op vandaag en de grote terugkeer



11


Telewerk en welzijn

Alle welzijnsverplichtingen zijn integraal van toepassing

- Dynamische risicobeheersing
- Uitwerken maatregelen
 - Globaal preventieplan
 - Jaarlijks actieplan
- Informatie en opleiding
- Specifieke aandacht voor
 - Beeldschermwerk
 - Ergonomie
 - Psychosociaal welzijn

Telewerk – De situatie op vandaag en de grote terugkeer

12



12

Telewerk en welzijn

Structureel telewerk (cao nr. 85 van 9 november 2005)

- Werkgever informeert over ondernemingsbeleid t.a.v. veiligheid en gezondheid op de werkplek, i.h.b. eisen inzake beeldschermapparatuur
- Telewerker geeft uitvoering aan dat beleid
- Toegang interne preventiedienst tot werkplek + telewerker kan inspectiebezoek vragen
- Dezelfde werkbelasting en prestatienormen
- Voorkomen van isolement

Telewerk en welzijn

Arbeidsongevallenverzekering

- Vermoeden dat het ongeval zich voordoet tijdens en door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst
 - Op de plaats waar het telewerk plaatsvindt
 - Tijdens de overeengekomen periode tijdens dewelke het telewerk kan worden verricht of, bij ontstentenis, tijdens de werkuren die de telewerker zou moeten presteren indien hij in de lokalen van de werkgever zou zijn tewerkgesteld
 - Traject woonplaats – school / opvangplaats

Recht op deconnectie

Belgische regelgeving

- Wet 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie (art. 15-17)
 - *“Overleg over deconnectie en gebruik van digitale communicatiemiddelen”*
- Werkgever organiseert overleg in CPBW
- Op regelmatige tijdstippen en telkens wanneer de werknemersvertegenwoordigers er om verzoeken
- CPBW kan voorstellen formuleren en adviezen uitbrengen
- Afspraken *“kunnen worden ingevoerd”* in het arbeidsreglement of door het sluiten van een cao

Recht op deconnectie

Vergelijking met Frankrijk en blik op de toekomst

- Frankrijk: écht recht op deconnectie ↔ België: recht op bespreking
- Voorlopig geen Europees kader
- Het Europees parlement heeft op 21 januari 2021 een resolutie aangenomen met aanbevelingen aan de Europese Commissie over een recht op deconnectie
 - Vraag om een Europese richtlijn uit te vaardigen met minimumvereisten die zouden moeten gelden voor alle werknemers in de EU

3

Spelregels voor telewerk

Arbeidstijd en flexibiliteit

Telewerk – De situatie op vandaag en de grote terugkeer



17

Arbeidstijd en flexibiliteit

- Hoe kunnen werkgevers de arbeidstijd meten wanneer hun werknemers grotendeels telewerken?
- En hoe kan dit opgelost worden wanneer er gedeeltelijk op kantoor en gedeeltelijk thuis wordt gewerkt?

Telewerk – De situatie op vandaag en de grote terugkeer

18



18

Arbeidstijd en flexibiliteit

Herhaling van de algemene principes

- Telewerkers zijn uitgesloten van de meeste bepalingen van de Arbeidswet van 1971 (art. 3bis) → bijgevolg komen zij niet in aanmerking voor de beschermende bepalingen met betrekking tot:
 - Zondagsrust of nachtarbeid
 - Dagelijkse / wekelijkse arbeidsduur
 - Naleven van de uurroosters
 - Rusttijden en pauzes

Arbeidstijd en flexibiliteit

Herhaling van de algemene principes

- De cao nr. 85 bepaalt echter:
 - Dat de telewerker binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur zelf zijn / haar werk organiseert
 - Dat hun werkbelasting dezelfde moet zijn als voor vergelijkbare werknemers
 - Dat de overeenkomst van telewerk minstens de frequentie van het telewerk vermeldt en eventueel de dagen waarop telewerk wordt verricht en eventueel de dagen en / of uren van aanwezigheid in de onderneming

Arbeidstijd en flexibiliteit

Herhaling van de algemene principes

- Hoe valt de uitsluiting van art. 3bis te rijmen met de bepalingen van de cao nr. 85?
 - Indien de bepalingen onverenigbaar worden geacht → de wet heeft voorrang
 - Wat indien de dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd wordt overschreden? Is er overloon verschuldigd?
 - Wat gebeurt er in geval van onvoldoende dagelijkse of wekelijkse prestaties? Kan er sprake zijn van fraude inzake arbeidstijd (dringende reden)? Misbruik van vertrouwen?

Arbeidstijd en flexibiliteit

Tijdsregistratie

- In 1996 werden thuiswerkers uitgesloten van de Wet van 1971 omdat het onmogelijk was de omvang van hun prestaties te controleren
- Voor telewerkers maken technologische middelen het echter mogelijk de momenten en de duur van de verbinding met het bedrijfsnetwerk te controleren ("*elektronische prikklok*")

Arbeidstijd en flexibiliteit

Tijdsregistratie

- Wettelijk gezien is het mogelijk om de arbeidstijd van telewerkers te registreren op basis van het werkgeversgezag, maar opgelet:
 - GDPR: informatieplicht
 - Geen gevolgen in geval van overschrijding / te weinig prestaties rekening houdend met de uitsluiting uit de Arbeidswet
- Glijdende uurroosters: in principe bestaat er een verplichting om de arbeidstijd te registreren, maar de FOD WASO heeft bevestigd dat telewerkdagen kunnen worden geregistreerd, hetzij op basis van de werkelijk gepresteerde uren, hetzij op basis van een gemiddelde dagelijkse arbeidsduur

Arbeidstijd en flexibiliteit

Hybride en flexibel telewerk

- Basisregel: wanneer de werknemer structureel telewerk combineert met kantoorwerk blijft hij onderworpen aan de bepalingen inzake arbeidsduur voor het gedeelte van zijn prestaties verricht op kantoor
- Maar, in de praktijk zijn er complexere situaties:
 - Wat als de telewerker 's ochtends te veel of te weinig werkt en in de loop van de dag op kantoor aankomt? Hoeveel uren moet hij nog presteren?
 - Wat als de werknemer eerst wat telewerkt en in de loop van de dag naar kantoor gaat: moet de verplaatsingstijd dan als arbeidstijd worden geteld?

Arbeidstijd en flexibiliteit

Hybride en flexibel telewerk

- Belang bij het vaststellen van duidelijke regels (individuele overeenkomst en / of policy):
 - “*plug-in*” systeem: verplichting om de kantooruren te volgen voor prestaties op kantoor
 - In geval van glijdende uurroosters, registratie van de tijd die thuis gewerkt werd om het tijdstip van vertrek op het kantoor te bepalen
 - Bepaling van verplichte stamtijden om het risico op te weinig prestaties te verminderen
 - Opleggen van een specifieke aankomst- of vertrektijd voor halve dagen op kantoor
 - Bevestiging dat verplaatsingstijd niet als arbeidstijd wordt gerekend

4

Spelregels voor telewerk

Privacy en gegevensbescherming

Privacy en gegevensbescherming

Beveiliging van persoonsgegevens

- Passende technische of organisatorische maatregelen nemen
- Verhoogde risico's bij thuiswerk:
 - Hacking videoconferenties
 - Meenemen van interne documenten naar huis
 - Lokaal opslaan
 - Thuis printen
- Afspraken maken in ICT-policy of thuiswerkpolicy

Privacy en gegevensbescherming

Digitale vergaderingen

- Verplichting activering webcam?
 - Gerechvaardigd belang: bevordering sociale cohesie tussen collega's
 - Mogelijkheid om achtergrond onzichtbaar te maken
 - Balancing test documenteren
- Opname van (video)calls
 - Toestemming vereist van alle deelnemers: toestemmingsformulier
 - Vrije keuze van werknemers benadrukken
 - Intrekking toestemming mogelijk: beelden wissen / niet verder verspreiden
 - Beelden na redelijke termijn verwijderen

Privacy en gegevensbescherming

Digitale vergaderingen

- Informatie en consultatie ondernemingsraad
 - Verplicht volgens standpunt GBA (cao nr. 68)
 - In ieder geval aangeraden

Privacy en gegevensbescherming

“Digital nomads”: wat bij gegevenstransfers naar derde landen?

- Telewerk op locaties buiten EER
- Transfermechanisme kiezen: adequaatheidsbesluit / SCC / BCR
- Arrest Schrems II: bijkomende maatregelen
- Nieuwe SCC gepubliceerd op 7 juni 2021

Privacy en gegevensbescherming

Hoe werknemers controleren?

- Inloggegevens
 - Mogelijk o.b.v. gerechtvaardigd belang
 - Vermelden in privacy notice

- E-mails en surfgedrag: e-monitoring
 - Naleving cao nr. 81
 - Nood aan ICT-policy
 - Trapsgewijze procedure tot individualisering

Privacy en gegevensbescherming

Apps om kantoorplanning bij te houden

- Principe van minimale gegevensverwerking

- Enkel aanduiding van: thuiswerk / kantoor / afwezig

- Geen specificatie van reden afwezigheid

5

Terugkeer naar de werkvloer

Telewerk – De situatie op vandaag en de grote terugkeer



33

Uitwerken van preventiebeleid

- Werkgever heeft “*duty of care*” t.o.v. werknemers: zorgen voor veilige en gezonde werkomgeving
- Verplichting om preventiebeleid uit te werken om risico’s op het werk te vermijden
- Preventieve maatregelen vastgelegd in globaal preventieplan en jaarlijks actieplan
- Niet alleen toegespitst op arbeidsveiligheid en (fysieke) gezondheid, maar ook op welzijn (“*wellbeing*”)

Telewerk – De situatie op vandaag en de grote terugkeer

34

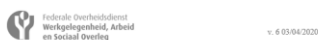


34

Uitwerken van preventiebeleid

- Stappenplan:
 1. Risico's analyseren, rekening houdend met grootte van onderneming, activiteiten, processen, sociale contacten, ...
 2. Op basis van risicoanalyse concrete maatregelen uitwerken die risico's voorkomen, schade voorkomen en eventuele schade beperken: advies interne en externe preventiediensten
 3. Informatie en consultatie van CPBW / VA / werknemers
 4. Werkgever moet over preventiemaatregelen informatie en opleiding verstrekken
 5. Passende instructies en signalisatie

Checklist FOD WASO en Generiek Gids Groep van 10



Checklist preventie COVID 19

Ondernemingen :
Adres :

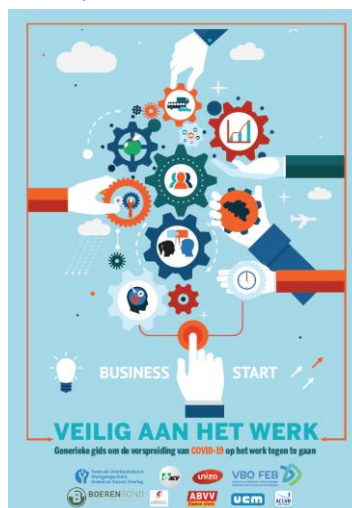
COVID19 vormt op de werkvloer een arbeidsrisico waar de werkgever de werknemers tegen moet beschermen. Dit risico moet net als alle andere risico's geëvalueerd worden samen met de bevoegde interne of externe preventiedienst.

Onderstaande controlelijst is een lijst voor zelfcontrole gebaseerd op de [richtlijnen van de Wereld Gezondheidsorganisatie](#), de [richtlijnen van de Nationale Veiligheidsraad](#) en de principes van de [Wetgeving en de Codex relatief op het werk](#). Het kaderen van individuele punten moet aan de hand van deze richtlijnen gebeuren.

A. Administratief onderzoek

1) Informatie en vorming

- Gaat het om een bedrijf uit een cruciale sector of met een essentiële dienstverlening?
 Ja Nee
- Worden externen onthaald en collega's verwelkomd zoals het hoort (geen hand, automatisch afstand houden).
 Ja Nee
- Beschikt men over advies van de externe preventiedienst?
 Ja Nee
- Heeft men hiervoor een opleiding aan de werknemers gegeven?
 Ja Nee
- Is men op de hoogte van de wijze van overdracht (direct contact via druppeltjes via hoesten, niezen, maar ook via oppervlakten)?
 Ja Nee
- Heeft men een schoonmaakprogramma met prioritaire aandacht voor oppervlakten, klinken, knoppen, telefoons, printers (alles wat aangeraakt wordt)?
 Ja Nee



Kan ik eisen dat werknemers zich laten vaccineren?

- Geen verplichting tot vaccinatie
- Werkgever mag wel sensibiliseren
- Klein verlet voor werknemer die zich laat vaccineren
- Opletten met voorkeurbehandelingen voor werknemers die gevaccineerd zijn vanuit oogpunt van privacy- en discriminatiewetgeving
 - Strikte standpunten van FOD WASO, GBA en Unia

6

Post-Covid-19

A new way of working

Context

- Post-Covid-19: new way of working
 - Thuiswerk (al dan niet in combinatie met kantoorwerk (bv. files vermijden))
 - Ecologische verplaatsingen
 - Flexibiliteit in mobiliteitsopties (*“one size does not fit all”*)
 - Algemene ecologische tendens (impact aftrekbaarheid bedrijfswagens)

Mobiliteitsbudget

- Wet van 17 maart 2019
- Enkel voor werknemers met (recht op) een bedrijfswagen
- Budget = TCO
- Drie pijlers:
 - Bedrijfswagen: normale (para)fiscale behandeling
 - Milieuvriendelijke mobiliteitsopties en gelijkgestelden: vrijgesteld
 - Cash = bijzondere sociale zekerheidsbijdrage van 38,07% - fiscaal vrijgesteld

Mobiliteitsbudget

- Milieuvriendelijke mobiliteitsopties en gelijkgestelden
 - Zachte mobiliteit (aankoop, onderhoud en verplichte uitrusting): rijwielen, voortbewegingstoestellen, gemotoriseerde rijwielen en bromfietsen alsook elektrische motorfietsen
 - Openbaar vervoer (abbonementen en vervoersbewijzen): abonnement woon-werkverkeer (op naam van de werknemer) en openbaar vervoersbewijzen (in België of binnen de EER)
 - Deeloplossingen: carpooling en autodelen (alle voertuigen met 2, 3 of 4 wielen, al dan niet gemotoriseerd, toebehorende aan een vloot of aan particulieren), taxiverhuur en autoverhuur met chauffeur

Mobiliteitsbudget

- Milieuvriendelijke mobiliteitsopties en gelijkgestelden
 - Huur van voertuigen zonder bestuurder, gedurende maximaal 30 kalenderdagen per jaar
 - Huisvestingskosten (huurgelden en interesten van hypothecaire leningen) indien de woonplaats zich binnen een straal van 5 kilometer van de normale plaats van tewerkstelling bevindt
 - Bedrijfsfiets en fietsvergoeding
- Toekomstige wijzigingen

7

Conclusie

Telewerk – De situatie op vandaag en de grote terugkeer



43


Conclusie

De toekomst van telewerk?


- Nood aan aanpassing van de bestaande wetgeving?
 - Flexibiliteit maximaliseren
 - Administratieve formaliteiten vereenvoudigen
 - Oplossing zoeken voor de vragen omtrent arbeidsduur
- Occasioneel telewerk
 - Verlenging mogelijk?
 - Hybrid regime?

Telewerk – De situatie op vandaag en de grote terugkeer

44





44






Sofie Vitse

Advocaat Claeys & Engels

 056/26.08.74

 sofie.vitse@claeysengels.be

 www.claeysengels.be

  Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers
Claeys & Engels