

Het webinar
**'telewerk na de lockdown:
juridische en praktische do's en don'ts'.**
start binnen enkele ogenblikken

*U kan vragen stellen via de Q&A.
Om u het volledige en correcte antwoord
te bezorgen, vragen we u om uw vragen niet
anoniem te stellen. Zo kunnen we u - indien
nodig - nadien nog bereiken.*



Webinar

Telewerk : do's & don'ts

- **Inger Verhelst**
Advocaat – Vennoot Claeys & Engels
- **Davy Van Swael**
AG Insurance

USG People – 18 juni 2020

Telewerk: juridische aspecten



Telewerken na de lockdown periode

➤ Tijdens lockdown

- Telethuiswerk is **verplicht** bij alle niet essentiële bedrijven voor alle personeelsleden wiens functie zich ertoe leent
- Cruciale sectoren : in de mate van het mogelijke telethuiswerk toepassen
- Standpunt FOD WASO:
 - geen formaliteiten (e-mail bijv. volstaat)
 - werknemer kan niet weigeren
 - werkgever heeft algemene verplichting om materiaal ter beschikking te stellen en kosten te vergoeden tenzij anders overeengekomen (tegenstrijdig met standpunt rond occasioneel telewerk!)



Na lockdown

- Telethuiswerk is **aanbevolen** bij alle niet essentiële bedrijven voor alle personeelsleden wiens functie zich ertoe leent
- Cruciale sectoren : in de mate van het mogelijke telethuiswerk toepassen
- Standpunt FOD WASO: ondernemingen zouden best een regeling uitwerken rond occasioneel en/of structureel telewerk

Coronacrisis en impact op telewerken

► Bevraging werknemers rond telewerk:

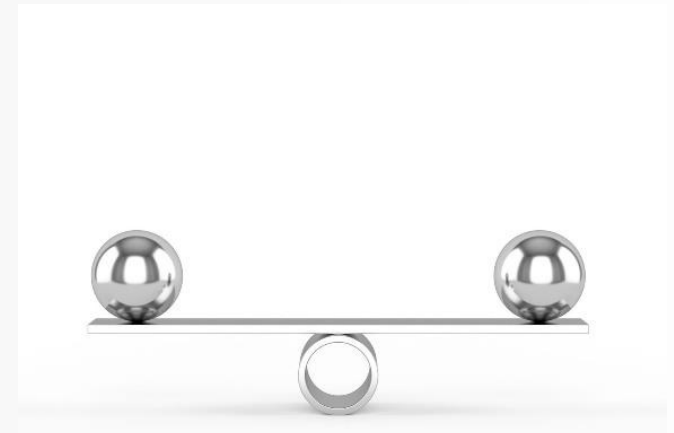
- 6 op 10 werknemers wil minstens twee dagen thuis werken na de Coronacrisis
- Meerderheid werknemers wil liever niet meer volledig op kantoor werken maar ook niet volledig van thuis werken
- Voordelen telewerk: hogere productiviteit, minder files, minder stress
- Nadelen telewerk: grens tussen werk en privé vervaagt, minder sociaal contact, minder kans op promotie
- Helft van de Belgische bedrijven heeft momenteel geen beleid rond telewerken

(Bevraging UGent en BDO)



Structureel telewerk

- Geregeld door cao nr. 85 van 9 november 2005
- Wat?
 - Vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarbij door gebruik van informatietechnologie regelmatig en niet incidenteel buiten de bedrijfslocatie wordt gewerkt
 - Uitzondering: mobiele telewerkers
- Hoe invoeren?
 - Voorafgaande informatie en consultatie OR
 - Schriftelijke overeenkomst:
 - Frequentie van het telewerk
 - Bereikbaarheid
 - Technische ondersteuning
 - Vergoeding kosten
 - Voorwaarden en regels voor terugkeer naar bedrijfslocatie
 - Eventueel aangevuld met een policy (geen verplichting)
 - Vb. lijst activiteiten waarvoor werknemer wel op kantoor wordt verwacht



Structureel telewerk

- Terbeschikkingstelling van pc en toebehoren
- Welke telewerk vergoeding kan ik toekennen?
 - Geen afzonderlijke vergoeding noodzakelijk
 - Fiscus en RSZ aanvaarden een aantal forfaitaire vergoedingen:
 - 129,48 EUR voor bureaunkosten (klein gereedschap, verwarming, elektriciteit)
 - 20 EUR per maand voor privé internetaansluiting
 - 20 EUR per maand voor professioneel gebruik van privé PC (als geen laptop ter beschikking)
 - Andere kosten (bv. telefoon) tegen bewijs
- Check impact op andere vergoedingen
 - Woon-werk
 - Parkingkosten
 - Bedrijfswagen
 - ...



Structureel telewerk

- Arbeidsduurreglementering niet van toepassing
 - Geen recht op overuren
 - Geen verbod van nachtwerk en zondagwerk
 - Opgelet: enkel voor gedeelte van het werk waarin men telewerkt
 - Tip: opnemen in policy of overeenkomst
- Welzijnswetgeving wel van toepassing: toegang door interne preventiediensten
 - Indien uitbreiding telewerk: aangewezen om preventiebeleid uit te werken (bv. rond ergonomie, stress, ...)
- Arbeidsongevallenverzekering nakijken



Occasioneel telewerk

› Wanneer?

- Uitzonderlijk, ingeval van overmacht of persoonlijke redenen

› Hoe?

- Aanvraag
- Weigering schriftelijk

› Akkoord over?

- Eventuele terbeschikkingstelling van apparatuur
- Bereikbaarheid werknemer
- Eventuele vergoeding van kosten

› Eventueel policy



Controle & security

➤ Kan ik mijn werknemer controleren?

- Controlerecht werkgever vs. privacyrecht werknemer (GDPR)
- Controle van inloggegevens is toegestaan in het gerechtvaardigd belang van de werkgever
 - Transparantie: check privacy notice
- Controle van inhoud van e-mail en internet verkeer: strikte regels van cao 81 zijn van toepassing (nood aan ICT policy)



➤ Verhoogde security maatregelen

- GDPR : bescherming en verzekeren confidentialiteit van persoonsgegevens
- Verhoogd risico op hacking, bv. via video conferencing apps en tools

Contact



Inger Verhelst

Advocaat - Vennoot

inger.verhelst@claeysengels.be

T +32 3 285 97 82

A black and white photograph of a hand holding a white rectangular card. The card is centered in the frame, and the hand is visible around its edges. The background is blurred, showing what appears to be a person's torso in a dark shirt.

Partners with you.●