

For life. For work.

Het nieuwe samenwerken
Post – Corona



Hoe gaan onze mensen verder aan de slag?

Pre COVID-19	Post COVID-19
Iedereen komt naar kantoor	Of men naar kantoor komt of niet, hangt af van het werk dat moet gedaan worden
Je wordt betaald om 40u / week op het werk te zijn (8/8/8 – principe)	Je wordt betaald om bepaalde prestaties te doen en concrete resultaten neer te zetten
'Baas' zit bij zijn/haar mensen en kan eenvoudig controleren of ze 'goed bezig' zijn	Mensen zijn niet meer per definitie aan het werk in elkaars nabijheid. Evalueren gaat dus ook op een andere manier gebeuren.
Digitaal = in opmars	Digitaal = een must
Leiderschap draait om controleren (operationeel leiderschap : getting the business done)	Leiderschap moet gaan om vertrouwen (coachend & positief leiderschap : hoe ga je tot het resultaat komen en wat heb je daarvoor nodig?)
One size fits all	Focus op de werknemer als individu

Werkplek wordt bepaald door de taak

- Duidelijke afspraken : wat doen we op kantoor en wat kan thuis/op verplaatsing?
- Sommige zaken moeten op kantoor (bijvoorbeeld brainstorm, moeilijke gesprekken, ...)
- Autonomie → Tijd, plaats & inhoud
- Juridisch wel belangrijk dat er een aantal zaken in orde zijn, ook na Corona

Wie bepaalt of telewerk mag / moet / waar / wanneer?

Tijdens covid-19

Pré / Post covid-19

Wie bepaalt of telewerk mag / moet / waar / wanneer?

Hoofdstuk 2. Organisatie van de arbeid

[Art. 2

§ 1

«[...]»

§ 2

De ondernemingen, verenigingen en diensten«[...]» nemen tijdig passende preventiemaatregelen om de naleving van de regels van social distancing te garanderen en een maximaal niveau van bescherming te bieden.

Deze passende preventiemaatregelen zijn veiligheids- en gezondheidsvoorschriften van materiële, technische en/of organisatorische aard zoals bepaald in de "Generieke gids om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan", die ter beschikking wordt gesteld op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, aangevuld met richtlijnen op sectoraal en/of ondernemingsniveau, en/of andere passende maatregelen die minstens een gelijkwaardig niveau van bescherming bieden. Collectieve maatregelen hebben steeds voorrang op individuele maatregelen.

Deze passende preventiemaatregelen worden op het niveau van de onderneming, vereniging of dienst«[...]» uitgewerkt en genomen met inachtneming van de geldende regels van het sociaal overleg, en in overleg met de diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Deze ondernemingen, verenigingen en diensten, informeren de personen die bij hen werkzaam zijn tijdig over de geldende preventiemaatregelen en verstrekken hun een passende opleiding. Ze informeren ook derden tijdig over de geldende preventiemaatregelen.

Werkgevers, werknemers en derden zijn ertoe gehouden de in de onderneming, vereniging of dienst geldende preventiemaatregelen toe te passen.

§ 3

De sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg zijn belast met het informeren en begeleiden van werkgevers en werknemers van de ondernemingen, verenigingen en diensten«[...]», en overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek met het toezien op de naleving van de verplichtingen die er gelden overeenkomstig «[de tweede paragraaf]».

VORIGE VERSIE(S)

Wetshistoriek

Art. vervangen bij art. 2 MB 23 juni 2021 (BS 24 juni 2021 (ed. 2)), met ingang van 27 juni 2021 (art. 23, inleidende bepaling).

§ 1 opgeheven bij art. 2, 1° MB 25 augustus 2021 (BS 26 augustus 2021 (ed. 2)), met ingang van 1 september 2021 (art. 20).

Ministerieel besluit (M.B.) van 28.10.2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken

Wie bepaalt of telewerk mag / moet / waar / wanneer?

Vorige versies M.B.:

[Art. 2] [Wetshistoriek](#)
Vervangen bij art. 2 MB 23 juni 2021 (BS 24 juni 2021 (ed. 2)), met ingang van 27 juni 2021 (art. 23, inleidende bepaling).

§ 1

Telewerk is **sterk aanbevolen** bij alle ondernemingen, verenigingen en diensten, welke grootte zij ook hebben, voor alle personeelsleden wiens functie zich ertoe leent. Telewerk wordt verricht in overeenstemming met de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden.

[Art. 2] [Wetshistoriek](#)
Vervangen bij art. 2 MB 4 juni 2021 (BS 4 juni 2021 (ed. 2)), met ingang van 9 juni 2021 (art. 21).

§ 1

Telethuiswerk is **verplicht** bij alle ondernemingen, verenigingen en diensten, met inbegrip van de handelszaken, private en publieke bedrijven en diensten die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de vitale belangen van de Natie en de behoeften van de bevolking bedoeld in de bijlage 1 van dit besluit, voor alle personen bij hen werkzaam, ongeacht de aard van hun arbeidsrelatie, tenzij dit onmogelijk is omwille van de aard van de functie of de continuïteit van de bedrijfsvoering, de activiteiten of de dienstverlening.

De werkgevers bezorgen de personen werkzaam in hun vestigingseenheden, ongeacht de aard van hun arbeidsrelatie, die niet kunnen telethuiswerken een attest of elk ander bewijsstuk dat de noodzaak van hun aanwezigheid op de arbeidsplaats bevestigt.

Wie bepaalt of telewerk mag / moet / waar / wanneer?

Vorige versies ministerieel besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken:

[Art. 2] [Wetshistoriek](#)
Vervangen bij art. 2 MB 23 juni 2021 (BS 24 juni 2021 (ed. 2)), met ingang van 27 juni 2021 (art. 23, inleidende bepaling).

§ 1

Telewerk is **sterk aanbevolen** bij alle ondernemingen, verenigingen en diensten, welke grootte zij ook hebben, voor alle personeelsleden wiens functie zich ertoe leent. Telewerk wordt verricht in overeenstemming met de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden.

[Art. 2] [Wetshistoriek](#)
Vervangen bij art. 2 MB 4 juni 2021 (BS 4 juni 2021 (ed. 2)), met ingang van 9 juni 2021 (art. 21).

§ 1

Teleshuiswerk is **verplicht** bij alle ondernemingen, verenigingen en diensten, met inbegrip van de handelszaken, private en publieke bedrijven en diensten die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de vitale belangen van de Natie en de behoeften van de bevolking bedoeld in de bijlage 1 van dit besluit, voor alle personen bij hen werkzaam, ongeacht de aard van hun arbeidsrelatie, tenzij dit onmogelijk is omwille van de aard van de functie of de continuïteit van de bedrijfsvoering, de activiteiten of de dienstverlening.

De werkgevers bezorgen de personen werkzaam in hun vestigingseenheden, ongeacht de aard van hun arbeidsrelatie, die niet kunnen teleshuiswerken een attest of elk ander bewijsstuk dat de noodzaak van hun aanwezigheid op de arbeidsplaats bevestigt.

Wie bepaalt of telewerk mag / moet / waar / wanneer?

Conclusie tijdens corona:

- **Wie bepaalt of telewerk mag / moet?** weinig/geen vrijheid voor werkgevers en werknemers
- **Wie bepaalt waar telewerk mag/moet?** M.B.: tele**thuis**werk
- **Wie bepaalt wanneer telewerk mag/moet?** M.B.: altijd tenzij onmogelijk o.w.v. aard van de functie of continuïteit van de bedrijfsvoering, de activiteiten en/of de dienstverlening / gecontroleerde terugkeermomenten

CAO nr. 149 van 26.01.2021- Aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis

- Suppletieve regeling (niet van toepassing op voor 01.01.2021 bestaande akkoorden van structureel / occasioneel telewerk)
- Geldig tot 31.12.21, tenzij ze eerder doelloos is geworden
- Nog relevant vandaag?

Wie bepaalt of telewerk mag / moet / waar / wanneer?

Tijdens covid-19

Pré / Post covid-19

Wie bepaalt of telewerk mag / moet / waar / wanneer?

- Rechtsbronnen:
 - Structureel telewerk - CAO nr. 85 van **09.11.2005**
 - Constant, permanent en regelmatig (vb. 1 of meerdere dagen per week)
 - De omvang ervan zal enorm toenemen post covid-19
 - Occasioneel telewerk - Wet Werkbaar en Wendbaar Werk van **05.03.2017**
 - Overmacht (vb. ziekte kind, treinstaking, wereldwijde gezondheids crisis, ...) of persoonlijke reden (doktersbezoek, loodgieter komt langs, levering verwacht, ...)

Telewerk = een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, **met gebruikmaking van informatietechnologie**, in het kader van een arbeidsovereenkomst, werkzaamheden die **ook op de bedrijfslocatie** van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd **buiten de bedrijfslocatie** worden uitgevoerd.

Onderscheid met
thuisarbeid

Wie bepaalt of telewerk mag / moet / waar / wanneer?

- Wie bepaalt of telewerk mag / moet ?

 **Vrijwilligheid** - akkoord tussen werknemer en werkgever

Structureel telewerk - CAO nr. 85

- van bij het begin opgenomen in de functieomschrijving of
- op eender welk moment overeen te komen

Verwachting dat hierover post covid-19 afspraken gemaakt worden vanaf moment van aanwerving (maar opgelet: duidelijk maken dat niet opgenomen in functieomschrijving om vrijheid te bewaren)

Wie bepaalt of telewerk mag / moet / waar / wanneer?

- Wie bepaalt of telewerk mag / moet ?



Vrijwilligheid - akkoord tussen werknemer en werkgever

Occasioneel telewerk - Wet Werkbaar en Wendbaar Werk

- Aanvraag door de werknemer bij de werkgever
- Voorafgaandelijk binnen redelijke termijn
- Met opgave van reden
- Werkgever kan weigeren op schriftelijke en gemotiveerde wijze

Wie bepaalt of telewerk mag / moet / waar / wanneer?

- Wie bepaalt of telewerk mag / moet ?

CAO nr. 85

- Sociaal overleg voor de (collectieve) introductie ervan
 - Ondernemingsraad: voorafgaande informatie- en raadplegingsplicht
 - Syndicale afvaardiging: vooraf inlichten
 - Op grote schaal bedrijven minstens 50 werknemers: **invoering van nieuwe technologieën** (CAO nr. 39): informatie- en raadplegingsplicht 3 maanden voordien.

Ondernemingsraad > syndicale afvaardiging > CPBW

Sanctie: **ontslagbescherming** voor alle werknemers (geen ontslag tenzij om redenen die geen verband houden met invoering van nieuwe technologie) met omkering bewijslast tot 3 maanden na invoering en forfaitaire vergoeding van 3 maanden loon

Wie bepaalt of telewerk mag / moet / waar / wanneer?

- Wie bepaalt of telewerk mag / moet ?

CAO nr. 85

- Individuele schriftelijke overeenkomst (arbeidsovereenkomst of bijlage)

- Ten laatste bij start telewerk
- Verplichte vermeldingen
 - Frequentie telewerk (wanneer?)
 - Momenten en periodes van bereikbaarheid en via welke middelen
 - Ogenblikken waarop telewerker beroep kan doen op technische ondersteuning
 - **Voorwaarden en regels voor een terugkeer naar de onderneming**
 - Regels rond vergoeding / terugbetaling kosten verbonden aan telewerk
 - Plaats(en) die de werkgever heeft gekozen om zijn werk te verrichten (owv bewijslast arbeidsongevallen)
 - Facultatief: informatie over arbeidsvoorwaarden en aanvullende voorwaarden (wel verplicht om hierover te informeren, maar moet niet via individuele schriftelijke overeenkomst)
- Sanctie: telewerker heeft recht om werk uit te voeren in lokalen van onderneming
- Een telewerker zonder overeenkomst ≠ thuiswerker (Cass. 05.10.2020 - niet automatisch 10% kostenvergoeding)

Wie bepaalt of telewerk mag / moet / waar / wanneer?

- Wie bepaalt of telewerk mag / moet ?



Vrijwilligheid - akkoord tussen werknemer en werkgever

Kan de werknemer opgeroepen worden om naar de werkplaats te komen?

- Af te spreken in individuele overeenkomst
- Om isolatie te voorkomen kan de werkgever de telewerker op precieze tijdstippen terugroepen in de onderneming

Stopzetting regeling?

- Arbeidsplaats = essentiële arbeidsvoorwaarde. Eenzijdige wijziging kan leiden tot **impliciet ontslag**
- Indien telewerk geen deel uitmaakt van oorspronkelijke functiewijziging, kan de beslissing ongedaan worden gemaakt door een individuele of collectieve overeenkomst
- CAO 85 biedt mogelijkheid om procedure voor terugkeer te voorzien.
Belangrijk om dit ook op te nemen in de overeenkomst!

Wie bepaalt of telewerk mag / moet / waar / wanneer?

- Wie bepaalt **waar** telewerk plaatsvindt?

- Definitie telewerk: buiten de bedrijfslocatie

➔ “*Het telewerk kan worden verricht in de woning van de telewerker of in elke andere **door hem gekozen plaats**”*”

thuis / in een vakantiehuis / in het buitenland ... - gekozen plaats(en) op te nemen in de overeenkomst structureel telewerk

↓
Zie later vandaag: impact GDPR (AVG)

Uitgesloten:

- Satelietkantoren werkgever (wel: *co-working space* niet ingericht door de werkgever)
- Mobiele werknemers (handelsvertegenwoordigers, thuisverplegers, technici die herstellingen gaan uitvoeren bij klanten, ...)
- Werknemers waarvan de werkgever geen bedrijfslocatie in België heeft (Arbh. Antwerpen 02.03.2016 <> Arbrb. Brussel 01.03.2018)

Wie bepaalt of telewerk mag / moet / waar / wanneer?

- CAO nr. 85 laat ruimte voor individuele regelingen
 - Op maat mogelijk
 - Zorg voor onderbouwing - afhankelijk van teamwerking
 - Geen directe /indirecte discriminatie - Anti-discriminatiewetten

Wie bepaalt of telewerk mag / moet / waar / wanneer?

Gezondheid en veiligheid

- Artikel 7 Arbeidsongevallenwet
 - Een ongeval dat zich bij de telewerker heeft voorgedaan, wordt, tenzij het tegendeel wordt bewezen, geacht zich tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te hebben voorgedaan
 - Belang van individuele overeenkomst (tijd en plaats)
 - Woon-werkverkeer: woonplaats = werkplaats
- CAO nr. 85
 - Informatieverplichting over ondernemingsbeleid ten aanzien van veiligheid en gezondheid op de werkplek, in het bijzonder de eisen inzake beeldschermapparatuur
 - De bevoegde interne preventiediensten hebben toegang tot de werkplek. Bezoek moet tevoren worden aangekondigd en de werknemer moet ermee instemmen (<-> gespannen voet met privacy)
 - Maatregelen om isolatie te voorkomen door werknemer gelegenheid te beiden om regelmatig collega's te ontmoeten en toegang te hebben tot informatie betreffende de onderneming

Wie bepaalt of telewerk mag / moet / waar / wanneer?

- Codex van 28 april 2017 over het welzijn op het werk (“Welzijnscodex”)
 - Bepaalde delen uit de Welzijnscodex gelden niet voor tele(thuis)werk
vb. inzake de uitrusting van arbeidsplaatsen (verlichting, luchtverversing, temperatuur,...)
 - Tip: telewerkers informeren over het belang van goed verluchte ruimtes, voldoende licht of een bepaalde kamertemperatuur voor het welzijn bij de uitvoering van het werk
 - Boek VIII. Titel 2 Welzijnscodex inzake **beeldschermen**
 - Toepassing in de praktijk = moeilijk
 - Is de werkgever verplicht tussen te komen in de kosten van ergonomisch materiaal of moet de werkgever dit ter beschikking stellen?
 - Nog geen algemene verplichting

Hoe gaan onze mensen verder aan de slag?

Pre COVID-19	Post COVID-19
Iedereen komt naar kantoor	Of men naar kantoor komt of niet, hangt af van het werk dat moet gedaan worden
Je wordt betaald om 40u / week op het werk te zijn (8/8/8 – principe)	Je wordt betaald om bepaalde prestaties te doen en concrete resultaten neer te zetten
'Baas' zit bij zijn/haar mensen en kan eenvoudig controleren of ze 'goed bezig' zijn	Mensen zijn niet meer per definitie aan het werk in elkaars nabijheid. Evalueren gaat dus ook op een andere manier gebeuren.
Digitaal = in opmars	Digitaal = een must
Leiderschap draait om controleren (operationeel leiderschap : getting the business done)	Leiderschap moet gaan om vertrouwen (coachend & positief leiderschap : hoe ga je tot het resultaat komen en wat heb je daarvoor nodig?)
One size fits all	Focus op de werknemer als individu

(Loon)beleid op basis van verantwoordelijkheden

- Waarom ?!
- Verwachtingen duidelijk in kaart / duidelijk afgesproken
- Niet controleren op gepresteerde uren (ook niet mogelijk) – wel op geleverde resultaten

Vergoeding en telewerk - Wat moet?

- De telewerker geniet **dezelfde rechten** m.b.t. de arbeidsvoorwaarden
 - Maaltijdcheques, coronapremie ...
- **CAO 85:**
 - De werkgever vergoedt en betaalt uitsluitend de kosten van de **verbindingen en de communicatie** die verband houden met het telewerk
 - De werkgever staat in voor **apparatuur, installatie en onderhoud** ervan
 - Indien de telewerker eigen apparatuur gebruikt: de werkgever draagt verbonden **kosten** inzake installatie van informaticaprogramma's, werking en onderhoud, kosten inzake afschrijving
 - **Geen verplichting betaling bureaunkosten**
 - Nadere regels op te nemen in de schriftelijke overeenkomst
 - Veel vrijheid:
 - Op basis van bewijsstukken
 - Overeenkomen dat de vergoeding reeds is opgenomen in het maandelijks loon (opgelet bij overgang geen telewerk naar telewerk)
 - X EUR per telewerkdag
 - Geen regeling hierover: sanctie 10% niet van toepassing

Vergoeding en telewerk - Wat kan voor de fiscus / de RSZ?

- RSZ: 10 % van het brutoloon (beperkt tot het deel dat betrekking heeft op het telewerk). Fiscus kent dit niet
- Forfaitaire **thuiswerkvergoeding** van **129,48 EUR per maand** (144,31 EUR t/m (voorlopig) september 2021) - vrij van RSZ / geen belastbare bezoldiging- Circulaire 2021/C/20 van 26.02.2021)
 - Geacht **alle kantoorkosten** in de verblijfplaats van de werknemer te dekken:
 - **gebruik** van een kantoorruimte (incl. huur of afschrijvingen), printer- en computermateriaal, kantoorbenodigdheden, nutsvoorzieningen, onderhoud, verzekering, onroerende voorheffing, koffie, water, versnaperingen
 - Afzonderlijke terugbetaling door de werkgever van de **inrichting** van de kantoorruimte mogelijk ('kantoormeubilair en informaticamateriaal'): werkelijke bewijsstukken + noodzakelijkheid
 - Voorwaarden
 - **Regelmatig en structureel thuiswerk**: 5 werkdagen per maand
 - Bij bewijs van werkelijke kosten door de werknemer is de thuiswerkvergoeding in mindering te brengen
 - Geen combinatie van bewijs werkelijke bewijsstukken / andere vergoeding die zelfde kosten dekt (geen dubbele vergoeding)
 - Verschillende vergoeding mogelijk indien hiervoor verantwoording bestaat op basis van personeelscategorie of feitelijke omstandigheden waarin thuiswerk wordt georganiseerd
 - Inkomstenjaar 2021: individuele fiche 281.10: vak 26 diverse inlichtingen "JA - ernstige normen", vanaf inkomstenjaar 2022 ook het bedrag

Vergoeding en telewerk - Wat kan voor de fiscus / de RSZ?

Circulaire 2021/C/20 van 26.02.2021

- Te combineren met bijkomende onkostenvergoeding:
 - eigen internetaansluiting en -abonnement: **max. 20 EUR / maand**
 - eigen privécomputer: **max. 20 EUR / maand**
 - eigen printer, scanner, tweede scherm (indien mét privécomputer): **telkens 5 EUR met max 20 EUR / maand**
 - eigen printer scanner, tweede scherm (indien geen privécomputer): **telkens 5 EUR met max. 10 EUR / maand**

Vergoeding en telewerk - Wat kan?

Circulaire 2021/C/20 van 26.02.2021

- Materiaal:
 - Werknemer koopt eigen kantoormeubilair en informaticamateriaal en werkgever betaalt terug
 - Indien dit materiaal eveneens ter beschikking staat op kantoor
 - Werkelijke bewijsstukken
 - Investerings noodzakelijk om beroepsactiviteit thuis op normale wijze uit te oefenen
 - Terugbetaling = redelijk (geen designmeubelen, normale gebruiksduur, ...)
 - Bij einde arbeidsovereenkomst voor einde gebruiksduur: reële restwaarde = VAA
 - Terbeschikkingstelling kantoormateriaal en informaticamateriaal door de werkgever
 - Te behandelen zoals kantoormateriaal / informaticamateriaal op kantoor
 - Indien materiaal behoefte voor thuiswerk overstijgt of luxueuzer dan materiaal op werkvloer = VAA
 - Behoud materiaal na einde arbeidsovereenkomst: restwaarde = VAA

Vergoeding en telewerk - overige

- (Elektrische) bedrijfsfiets:
 - Vrijgesteld voordeel (fiscaal & RSZ)
 - Voorwaarde: **werkelijk gebruik woon-werkverkeer** (eventueel in combinatie met openbaar vervoer / wagen) - staat vaak in bedrijfsfietspolicy
 - Vr. en Antw., Kamer, 55, nr. 026, blz. 38-39 Antwoord vice-eersteminster en minister van Financiën en minister van Ontwikkelingszaken - 07.09.2020:

*“Het voordeel dat voortvloeit uit de terbeschikkingstelling van een fiets wordt bij de verkrijger vrijgesteld indien hij de fiets daadwerkelijk gebruikt voor de verplaatsingen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling. Wanneer het aantal woon-werkverplaatsingen met de fiets omwille van de COVID-)19 maatregelen lager is dan voorzien in de fietspolicy van de werkgever, **heeft dit niet tot gevolg dat de vrijstelling van het voordeel niet meer van toepassing kan zijn.**”*

- **TIP post covid-19:** Check (en wijzig desnoods) ook de fietspolicy bij de introductie van nieuwe telewerkafspraken
- Bedrijfswagen:
 - Geen impact op forfaitaire VAA bedrijfswagen (Cataloguswaarde x correctie leeftijd x CO2-percentages x (6/7))
 - Geen impact op aftrekbaarheid
 - Geen impact op solidariteitsbijdrage (CO2-uitstoot)
 - Impact op aantrekkelijkheid?
- Vergoedingen verbonden aan effectieve verplaatsingen: fietsvergoeding, abonnement openbaar vervoer, woon-werkverkeer

Hoe gaan onze mensen verder aan de slag?

Pre COVID-19	Post COVID-19
Iedereen komt naar kantoor	Of men naar kantoor komt of niet, hangt af van het werk dat moet gedaan worden
Je wordt betaald om 40u / week op het werk te zijn (8/8/8 – principe)	Je wordt betaald om bepaalde prestaties te doen en concrete resultaten neer te zetten
'Baas' zit bij zijn/haar mensen en kan eenvoudig controleren of ze 'goed bezig' zijn	Mensen zijn niet meer per definitie aan het werk in elkaars nabijheid. Evalueren gaat dus ook op een andere manier gebeuren.
Digitaal = in opmars	Digitaal = een must
Leiderschap draait om controleren (operationeel leiderschap : getting the business done)	Leiderschap moet gaan om vertrouwen (coachend & positief leiderschap : hoe ga je tot het resultaat komen en wat heb je daarvoor nodig?)
One size fits all	Focus op de werknemer als individu

Wat is arbeidstijd?

- De tijd gedurende dewelke de werknemer **ter beschikking staat van de werkgever** (= onder het gezag staat van de werkgever). Het is de tijd waarover de werknemer **niet vrij kan beschikken**.
- ≠ arbeidsprestaties verrichten / ≠ aanwezigheid op arbeidsplaats / ≠ bezoldiging
- Arbeidswet 16.03.1971 - Europese Arbeidstijdenrichtlijn 2003/88/EG
 - Gemiddelde arbeidsduur: 38u / week over een referentieperiode (Europa: max. gemiddeld 48u)
 - Arbeidswet: max. 40u / week - max. 9u / dag (aanspraak op overloon bij overuren)
 - Dagelijkse rusttijd: min. 11u tussen 2 prestaties
 - Wekelijkse rusttijd: min. 24u ononderbroken in elk tijdvak van 7 dagen (= zondagrust)
 - Pauzes: wanneer dagelijkse arbeidstijd min. 6u bedraagt

Arbeidsduurregeling

- Zijn onder meer uitgesloten:

- Werknemers met leidende functie en vertrouwenspost (KB 10.02.1965)
- Dienstboden
- Handelsvertegenwoordigers
- Huisarbeiders



Wat dit betreft: **structureel telewerker = huisarbeider (!)**
(onigheid over occasioneel telewerker)

Telewerk en arbeidsduur

- Telewerker

- Huisarbeiders uitdrukkelijk **uitgesloten** van bepalingen van zondagsrust, arbeidsduur (en overloon), nachtarbeid, naleven van uurroosters, rusttijden en pauzes (art. 3bis Arbeidswet) en van de feestdagenwet
 - Geen controle mogelijk door werkgever
 - De telewerker **organiseert zelf** zijn werk in het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur
 - Partijen kunnen de periode waarin telewerk zal worden verricht opnemen in de overeenkomst
 - De telewerker geniet dezelfde rechten m.b.t. de arbeidsvoorwaarden
 - De telewerker is onderworpen aan dezelfde werkbelasting en prestatienormen als voor vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten
- De telewerker kan enkel worden bereikt en kan enkel worden verplicht om te werken tijdens de binnen de onderneming geldende werktijden.

Telewerk en arbeidsduur

➤ Overschrijding dagelijkse arbeidsduur ?

- De telewerker die op forfaitaire basis wordt betaald heeft het recht om loon te eisen voor de uren die hij/zij bovenop zijn/haar arbeidsrooster (zoals vermeld in de arbeidsovereenkomst) heeft gepresteerd
 - Voorwaarde hierbij is dat deze overuren werden gepresteerd op vraag van de werkgever

➤ Wat bij gemengde overeenkomsten? (Standpunt FOD WASO 20.11.2017, IAB/40156/AO/AW/CV)

- Werk op kantoor: bepalingen Arbeidswet inzake overuren en inhaalrust
- Werk thuis: bepalingen Arbeidswet niet van toepassing

Van evaluatie naar feedback & evolutie

- Feedbackcultuur = essentieel. → regelmatig overleg & directe feedback
- Ook van periodiek overleg & tussendoor gemaakte actiepunten verslag opmaken
- Verslag zowel ivm goede prestaties als slechte prestaties (dossier!)
- 1x / jaar focus op de toekomst ipv het verleden

Hoe gaan onze mensen verder aan de slag?

Pre COVID-19	Post COVID-19
Iedereen komt naar kantoor	Of men naar kantoor komt of niet, hangt af van het werk dat moet gedaan worden
Je wordt betaald om 40u / week op het werk te zijn (8/8/8 – principe)	Je wordt betaald om bepaalde prestaties te doen en concrete resultaten neer te zetten
'Baas' zit bij zijn/haar mensen en kan eenvoudig controleren of ze 'goed bezig' zijn	Mensen zijn niet meer per definitie aan het werk in elkaars nabijheid. Evalueren gaat dus ook op een andere manier gebeuren.
Digitaal = in opmars	Digitaal = een must
Leiderschap draait om controleren (operationeel leiderschap : getting the business done)	Leiderschap moet gaan om vertrouwen (coachend & positief leiderschap : hoe ga je tot het resultaat komen en wat heb je daarvoor nodig?)
One size fits all	Focus op de werknemer als individu

Digitalisering = noodzakelijk

FOKKE & SUKKE VERGADEREN VIA ZOOM



Telewerk en digitalisering

- Telewerk = een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, in het kader van een arbeidsovereenkomst, werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd buiten de bedrijfslocatie worden uitgevoerd.
- Informatietechnologieën laten het de werkgever toe de activiteiten van de werknemer rechtstreeks te controleren (<> thuiswerk)

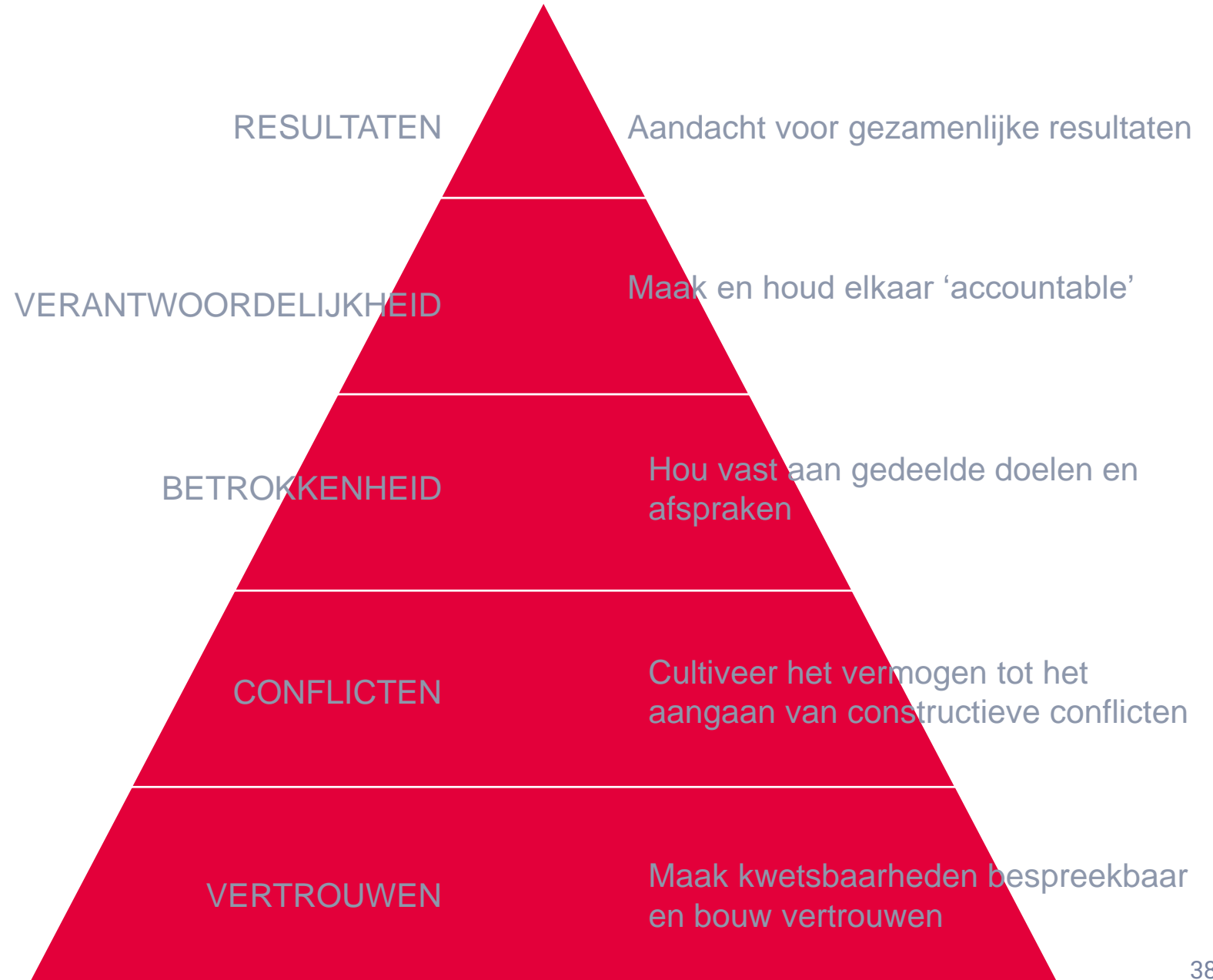
Telewerk en digitalisering

- **Europese kaderovereenkomst** inzake digitalisering van 22.06.2020
 - de 5 A's
 - Arbeidsorganisatie (verdeling van taken en coördinatie)
 - Arbeidsrelaties (sociale interactie tussen werknemers, met werkgever, met klanten en derden - welzijn)
 - Arbeidsvoorwaarden (arbeidstijd, rust, werklocatie - evenwicht werk/privé, verlof, opleiding, evaluatie)
 - Arbeidsomstandigheden (werkomgeving)
 - Arbeidsinhoud en skills
 - **Belangrijkste onderwerpen:**
 - Digitale vaardigheden en waarborgen van werkgelegenheid - opleidingsrechten - Vlaams opleidingsverlof
 - Bereikbaarheid van werknemers door de werkgever - recht op deconnectie - in België bestaat dit niet. Enkel verplicht overleg hierover op regelmatige basis in ondernemingen die beschikken over een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (Wet 26.03.2018),
 - vb. gebruik in evaluaties en andere hr-procedures - transparantie - grondrechten - menselijke tussenkomst - gegevensverwerking en Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)
 - Respect voor menselijke waardigheid en controle

Hoe gaan onze mensen verder aan de slag?

Pre COVID-19	Post COVID-19
Iedereen komt naar kantoor	Of men naar kantoor komt of niet, hangt af van het werk dat moet gedaan worden
Je wordt betaald om 40u / week op het werk te zijn (8/8/8 – principe)	Je wordt betaald om bepaalde prestaties te doen en concrete resultaten neer te zetten
'Baas' zit bij zijn/haar mensen en kan eenvoudig controleren of ze 'goed bezig' zijn	Mensen zijn niet meer per definitie aan het werk in elkaars nabijheid. Evalueren gaat dus ook op een andere manier gebeuren.
Digitaal = in opmars	Digitaal = een must
Leiderschap draait om controleren (operationeel leiderschap : getting the business done)	Leiderschap moet gaan om vertrouwen (coachend & positief leiderschap : hoe ga je tot het resultaat komen en wat heb je daarvoor nodig?)
One size fits all	Focus op de werknemer als individu

Patrick Lencioni



Vertrouwen is goed, controle is beter? Juridische facetten van ‘controle’

- CAO nr. 85
 - Mogelijkheid van toezicht en rechtstreekse controle via informatietechnologieën
 - De werkgever moet de werknemer informeren over de regelingen ten aanzien van rapportage
 - De telewerkers genieten hetzelfde beoordelingsbeleid als de andere werknemers
- Monitoringsoftware
 - Inloggegevens
 - Screenshots om na te gaan welke tabbladen u hebt open staan
 - Webcamopnames (zit de werknemer wel voor het scherm)
 - Aanslagen per minuut
 - Telefoongegevens
 - GPS-gegevens bedrijfswagens
- Ook rekening houden met:
 - AVG
 - Permanente controle slechts uitzonderlijk toegestaan
 - Art. 124 Wet betreffende elektronische communicatie
 - Art. 315bis Strafwetboek (communicatiegeheim)
 - CAO nr. 68 camerabewaking
 - CAO nr. 81 controle op internet en e-mailgebruik

Hoe gaan onze mensen verder aan de slag?

Pre COVID-19	Post COVID-19
Iedereen komt naar kantoor	Of men naar kantoor komt of niet, hangt af van het werk dat moet gedaan worden
Je wordt betaald om 40u / week op het werk te zijn (8/8/8 – principe)	Je wordt betaald om bepaalde prestaties te doen en concrete resultaten neer te zetten
'Baas' zit bij zijn/haar mensen en kan eenvoudig controleren of ze 'goed bezig' zijn	Mensen zijn niet meer per definitie aan het werk in elkaars nabijheid. Evalueren gaat dus ook op een andere manier gebeuren.
Digitaal = in opmars	Digitaal = een must
Leiderschap draait om controleren (operationeel leiderschap : getting the business done)	Leiderschap moet gaan om vertrouwen (coachend & positief leiderschap : hoe ga je tot het resultaat komen en wat heb je daarvoor nodig?)
One size fits all	Focus op de werknemer als individu



Tips
voor remote
working

Working Apart Together ...

Remote working met Blauw

- Mensen met veel Blauw kunnen doorgaans prima alleen thuiswerken en zijn op hun best als je ze zoveel mogelijk met rust laat. Communiceer daarom liever via e-mail en WhatsApp dan door te (beeld)bellen of via online meetings.
- Een virtueel teamoverleg met Blauw? Stuur vóór het overleg de agenda, zorg voor heldere rollen en verantwoordelijkheden en een duidelijke opbouw.
- Wees verder proces- en taakgericht en zorg dat je er tijdens het overleg echt bént (ga geen andere dingen zitten doen).

Remote working met Groen

- Neem regelmatig even contact op met je collega's of medewerkers met veel Groen, geef ze de kans om vragen te stellen en hun zorgen te uiten en bied waar mogelijk hulp.
- Persoonlijk contact is belangrijk voor ze, dus vraag ook hoe het thuis gaat en probeer te luisteren zoals een vriend dat zou doen.
- Mensen met veel Groen zijn het productiefst en werken het 'lekkerst' als ze voldoende gelegenheid hebben om hun emoties te uiten én erkenning voor die emoties krijgen ('Ik begrijp dat dit heel lastig/angstig/frustrerend/verdrietig voor je is').

Remote working met Geel

- Mensen met veel Geel krijgen nergens zoveel energie van als van sociaal contact. Hoe je nu het beste contact houdt? De toverwoorden: veel en vaak. (Beeld)bellen heeft de voorkeur, vanwege meer persoonlijke interactie.
- Openheid is belangrijk voor mensen met veel Geel. Geef ze volop de kans om vrijuit te praten, zodat ze zich gehoord voelen.
- Voorkom dat teamprojecten door de crisis uiteenvallen in losse, individualistische werkzaamheden.

Remote working met Rood

- Mensen met een voorkeur voor Rood kunnen in deze tijd nogal gestrest zijn. Vat wat ze zeggen daarom niet altijd persoonlijk op.
- Geef mensen met veel Rood de controle over specifieke taken/projecten.
- Rood heeft een hekel aan reeksen mails met veel tekst. Pak liever de telefoon of beleg een online meeting als er ingewikkelde zaken te bespreken zijn.



01. Enkele juridische bedenkingen ...

Telewerk in het buitenland - doorgifte van persoonsgegevens

- Werknemer oefent telewerk uit / gaat op zakenreis in een land gelegen buiten EER
(vb. via netwerk toegang tot persoonsgegevens klanten, collega's, ...)
- AVG voorziet **transfermechanismes** bij doorgifte gegevens buiten EER
 - Adequaateitsbesluit (Europese Commissie bevestigt passend niveau van bescherming)
 - Implementatie van passende waarborgen (vb. *standard contractual clauses* sinds 27.06.2021)
 - Specifieke occasionele uitzonderingen
- Transfermechanismes niet van toepassing wanneer werknemer de ontvanger is
- Algemene principes AVG wel van toepassing
 - Duidelijke instructies in **bedrijfspolicy** (vb. geen toegang tot bedrijfsnetwerk via onbeveiligde publieke netwerken)
 - Goed zicht op waar uw werknemers telewerken of toegang hebben tot bedrijfsgevoelige informatie

Impact Covid-19 op internationale tewerkstelling - fiscaliteit

- **Akkoord met buurlanden (Luxemburg, Frankrijk, Nederland, Duitsland):** momenteel geldig tot 30.09.2021
- Thuiswerkdagen ingevolge de coronamaatregelen worden **tijdelijk fictief beschouwd als arbeidsdagen in het normale werkland**
- **Uitgesloten:**
 - grensarbeider die, los van deze maatregelen, thuis werkt of in een derde staat zou hebben doorgebracht
 - grensarbeiders die overeenkomstig hun arbeidsovereenkomst over het algemeen hun dienstbetrekking thuis uitoefenen
- **Subject to tax**-vereiste
- **Verklaring** op erewoord van de werkgever met vermelding van telewerkdagen die uitsluitend gelinkt zijn aan de maatregelen tegen COVID-19 (ondertekend door werkgever en werknemer)

Impact Covid-19 op internationale tewerkstelling - sociale zekerheid

- RSZ: nationale beleidsbeslissingen - Directie Internationale Betrekkingen:

<https://campaigns.eraanova.fgov.be/r-6e1be22db264d73bfae429bd223664bef6c5e2b339d6a0af>

Zoals gecommuniceerd in onze voorgaande [nieuwsbrief](#) zal het toegenomen gebruik van telewerk als gevolg van het coronavirus niet in aanmerking worden genomen bij de vaststelling van de toepasselijke socialezekerheidswetgeving. Deze periode zal worden geneutraliseerd, met ingang van 13 maart 2020 en dit zowel voor werknemers als [zelfstandigen](#).

De voorziene einddatum van deze maatregel is **31 december 2021**, maar die datum kan herzien worden in functie van de coronamaatregelen.

Bekijk alle nieuwsbrieven

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
Directie Internationale Betrekkingen
Victor Hortaplein 11 – 1060 BRUSSEL
contact@onssrsz.lss.fgov.be

- Geen enkele actie van werkgever vereist
- Gewijzigde arbeidspatroon mag enkel te wijten zijn aan de maatregelen i.v.m. het virus

• Het arbeidspatroon moet terug normaliseren

- Schriftelijke overeenkomst met werknemer of minstens gedetailleerde instructies per mail zijn nuttig en aangewezen om op te volgen dat:
 - instructies correct uitgevoerd worden
 - de betrokken personen daadwerkelijk hun normale arbeidspatroon hernemen na de COVID-maatregelen

Coronapremie

- Ondernemingen die **goede resultaten** hebben behaald tijdens de crisis
- Eenmalige premie
- Uitreiking tot en met 31.12.2021
- In de vorm van consumptiecheques geldig tot en met 31.12.2022
- Tot maximum 500 EUR
- Sociaalrechtelijke en fiscaalrechtelijke voordelen (netto = bruto)
- Loonkost = 16,5% bijzondere werkgeversbijdrage + administratieve kosten leverancier
- Buiten de loonnorm van 0,4%
- Invoering via sectorale cao; ondernemingscao; individuele overeenkomst

Uitsmijter - Vaccinatie

- Vaccinatieplicht zorgsector: komt eraan
- (Nog) geen algemene vaccinatieplicht
- Kan een werkgever zijn werknemers verplichten?
- Contra:
 - Recht op privacy en zelfbeschikking
 - Verbod verwerking medische gegevens (vaccinatiestatus) AVG
 - Discriminatie op basis van huidige of toekomstige gezondheidstoestand = verboden
 - Ongelijke behandeling van gelijke categorieën zonder verantwoording
 - Gelijke behandeling van ongelijke categorieën zonder verantwoording

Uitsmijter - Vaccinatie

- Pro:
 - Geen enkel grondrecht is absoluut
 - Grondrechten van vrijheid van gevaccineerden
 - Verwerking gezondheidsgegevens wel toegelaten indien vereist voor de volksgezondheid en mits wettelijke basis (Welzijnswet)
 - Plicht werkgever om als een goede huisvader te zorgen voor arbeid in behoorlijke omstandigheden (art. 20, 2° Arbeidsovereenkomstenwet)
 - Plicht werknemer om zich te onthouden van al hetgeen dat schade kan berokkenen aan eigen veiligheid, die van zijn medewerkers, werkgever of derden (art. 17, 4° Arbeidsovereenkomstenwet)
 - Plicht werkgever om maatregelen van preventie en voorkoming van risico's te treffen (Welzijnswet)
 - Parlementaire voorbereiding over 'huidige en toekomstige gezondheidstoestand': *“Men kan zijn gezondheidstoestand en zijn fysiek gestel niet **kiezen**”*.

Uitsmijter - Vaccinatie

- Gevolgen:
 - Toegang weigeren?
 - Isoleren?
 - Ontslag? Dringende reden? (mondmaskerplicht - Arbrb. Antwerpen, afd. Hasselt 8.07.2020)
- Risico's:
 - Impliciet ontslag
 - Kennelijk onredelijk ontslag (3 à 17 weken loon)
 - Discriminatie (6 maanden - eventueel te cumuleren)

Uitsmijter - Vaccinatie

- Europees Hof van de Rechten van de Mens (EHRM) - recente uitspraak 08.04.2021
 - Vaccinatieverplichting kinderen in Tsjechië
 - Geen toegang tot kleuterschool + boete voor ouders
 - Art. 8 EVRM: recht op respect van privéleven, familie- en gezinsleven, woning en correspondentie
 - Inperking mogelijk onder strikte voorwaarden:
 - Voorzien bij wet
 - Legitiem doel
 - Noodzakelijk en proportioneel in een democratische samenleving
 - Belang van volksgezondheid, veiligheid van de bevolking en groepsimmunititeit rechtvaardigen inbreuk
 - Recht op leven (art. 2 EVRM)
 - Recht op gezondheid (art. 12 Internationaal verdrag van Economische, Sociale en Culturele Rechten)
 - Belang van het kind (art. 3 Kinderrechtenverdrag)

Uitsmijter - Vaccinatie

- Discussie binnenkort achterhaald?
- Artikel zondag 05/09/21 [Verplichting van vaccins: hoe is die er gekomen en was er toen veel weerstand? | VRT NWS: nieuws](#)

VRT NWS

☰ Hoofdpunten 📍 Regio 📺 Kijk 🎧 Luister 🕒 Net binnen 🔍 Zoek



Dossier Coronacrisis

Nicolas Maeterlinck

Kathleen Heylen
🕒 10:20

Verplichting van vaccins: hoe is die er gekomen en was er toen veel weerstand?



Een algemene, verplichte vaccinatie tegen het coronavirus komt de laatste tijd weer meer ter sprake. Zeker nu



Dank jullie wel!

Kim Van Houtven & Sabrina Fiorelli



VRAGEN ?

Omdat een juridisch vraagstuk
nooit louter juridisch is

sabrina.fiorelli@paqt.be

+32 485 40 79 27

Jaarbeurslaan 19 bus 31

B-3600 Genk

T. +32 89 36 70 45

info@paqt.be

www.paqt.be



Contact

NAME Kim Van Houtven

TELEPHONE +32 479 90 14 92

EMAIL Kim.vanhoutven@sdworx.com | kmo_hrconsultancy@sdworx.com

WEBSITE www.sdworx.com