**THUIS TELEWERKEN – na de huidige crisis**

**Uitdagingen, uitzichten en juridische aspecten**

Telewerken is als concept zeer in trek, zeker na zijn noodgedwongen veralgemening door de maatregelen die tegen de Covid-19 werden uitgedokterd. Deze vorm van arbeidsorganisatie verspreidt zich meer en meer. De ontwikkeling van de informatietechnologie en van computers heeft, samen met een zekere flexibilisering van het werk, de organisatie én de vormen van werk ingrijpend gewijzigd.

In iets minder dan 25 jaar tijd zijn we achtereenvolgens van informeel (tele)werk thuis (1996) naar regulier telewerk (2005) gestapt, en daarna van incidenteel telewerk (2017) naar gedwongen telewerk (2020). Dit laatste heeft meer weg van werken op afstand dan van feitelijk telewerken. Nu is het zo dat gedwongen telewerk, dat met de afbouw van de inperkingsmaatregelen zal verdwijnen, een zeker enthousiasme heeft gewekt bij werknemers en werkgevers – inclusief de meest sceptische onder hen.

Iets minder positief is de WorkAnyWhere studie die in april 2020 werd uitgevoerd. Ze toont aan dat de veralgemening van telewerk de motivatie heeft doen dalen onder 6.500 werknemers in Frankrijk. Toch verklaart 68% van de ondervraagde werknemers zich blij en gemotiveerd met telewerk. Maar hoe zet je de stap van gedwongen telewerk naar regulier telewerk thuis? Wel, door de naleving van goede juridische praktijken.

Wij overlopen met u de tien aandachtspunten waar u bij het opzetten van telewerk thuis best rekening mee houdt.

1. De invoering van telewerken thuis heeft gevolgen voor de organisatie van het werk. Zorg er dus voor dat u het sociaal overleg respecteert. Dat doet u door de sociale instanties en, bij gebrek daaraan, de werknemers, te informeren en te raadplegen.
2. Telewerken thuis is een vrijwillige beslissing van de werknemer en kan (of moet) omkeerbaar zijn.
3. Een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) of individuele overeenkomsten moet(en) de manier verduidelijken waarop telewerk wordt toegepast. Bedrijven zonder sociale instanties doen er goed aan een handvest op te stellen waaraan de werknemers zich moeten houden.
4. De overeenkomst of het handvest moet o.a. de vermeldingen voorzien die voor de privésector zijn opgenomen in de CAO nr. 85 van 9 november 2005 betreffende telewerken. Voor de openbare sector zijn dit de verschillende verordeningen die op federaal niveau, in de gewesten en in de gemeenschappen ter zake van kracht zijn.

De minimale vermeldingen zijn de frequentie van telewerk, de tijdstippen waarop de telewerker kan worden bereikt, de tijdstippen waarop de telewerker een beroep kan doen op technische ondersteuning, de modaliteiten voor terugbetaling van de uitgaven en kosten in verband met telewerk – met name wanneer de telewerker zijn of haar eigen apparatuur gebruikt –, de voorwaarden en modaliteiten voor de terugkeer naar de werkplek bij de werkgever, de duur van het telewerk en de plaats(en) waar het telewerk zal worden uitgevoerd, en ten slotte de uren waarop het telewerk zal worden uitgevoerd. Deze laatste twee vermeldingen zijn van essentieel belang, onder andere wat betreft arbeidsongevallen.

1. Ook andere punten dienen te worden geformaliseerd. Bijvoorbeeld al wat te maken heeft met het gebruik van hardware en software, gegevensbescherming, de wijze waarop de preventieadviseur toegang krijgt tot de woning van de telewerker, de redenen waarom telewerk mag worden opgeschort, de verantwoordelijkheden in geval van diefstal en beschadiging van apparatuur, of bij teruggave van apparatuur, misbruik enz.
2. In geval van telewerk thuis is de werkgever ertoe verplicht de telewerker te voorzien van de nodige apparatuur, die te installeren en te onderhouden en de kosten van verbindingen en communicatie te dragen. Als de werknemer zijn eigen apparatuur gebruikt, zijn de kosten voor het installeren van de programma's, de gebruiks- en onderhoudskosten en de afschrijvingskosten voor rekening van de werkgever. Ik ben voorstander van de forfaitaire methode voor de vergoeding van dergelijke kosten.
3. Werkgevers en telewerkers onderschatten grotendeels de gezondheids- en veiligheidsaspecten. Die beperken zich niet tot de in de wetsteksten genoemde vereisten voor beeldschermen. Die teksten verplichten de werkgever ook om de telewerker te informeren over het in het bedrijf gevoerde gezondheids- en veiligheidsbeleid.

Maar over welk beleid hebben we het hier in feite? Natuurlijk niet datgene dat binnen de bedrijfsgebouwen van kracht is. De werkgever is verplicht om met behulp van een preventieadviseur een echt op telewerken gericht gezondheids- en veiligheidsbeleid op te zetten. Hierbij horen een risicoanalyse en de toepassing van specifieke maatregelen.

Bijzondere aandacht is vereist voor de psychosociale risico's, als gevolg van afzondering en overwerk. Een van de aanbevolen maatregelen is de invoering van een recht op de-connectie, dat ik later meer in detail zal bespreken.

1. Voor de werkgever bestaat er geen wettelijke verplichting om bij te dragen in de kosten van thuiswerken. Toch kan de apparatuur (pc, smartphone, tablet, enz.) die de werkgever ter beschikking stelt van de telewerker een voordeel van welke aard dan ook opleveren, tenminste als de werkgever privégebruik toestaat.

Bij nader inzien zou telewerk namelijk kunnen leiden tot een innovatiever beloningsbeleid, dat de toekenning van bepaalde voordelen zou combineren met een beleid van onkostenvergoedingen, afgestemd op het werk dat bij de telewerker thuis wordt uitgevoerd.

Met andere woorden zouden de besparingen voor de werkgever (vermindering van de gehuurde ruimte) gedeeltelijk kunnen dienen om sommige kosten van de telewerker te dekken.

Beter nog, de telewerker zou in plaats van de tussenkomst van zijn werkgever kunnen kiezen voor een aftrek van zijn reële kosten. Voorbeelden zijn de renovatie van het pand waar hij telewerkt, de aankoop van computerapparatuur, meubilair en kantoorbenodigdheden, de bouw van een bijgebouw voor zijn kantoor, de vervanging van de elektrische installatie voor meer veiligheid, de invoering van optische vezels in de woning, enz.

Ik geloof dat telewerken de waarde van kantoorgebouwen zal doen dalen en tegelijk de waarde van privé onroerend goed zal verhogen. De privé-PC-regelgeving (de mogelijkheid voor werkgevers om een deel van de aankoopprijs van een PC en zijn randapparatuur te betalen) zou eveneens de ontwikkeling van telewerk bevorderen – en vooral bijdragen tot de digitalisering van de woningen van de werknemers met de laagste inkomens.

1. Sommigen beweren dat telewerken de werktijden dereguleert. Dat klopt gedeeltelijk. Studies tonen dat trouwens aan. Telewerken verlengt de werktijden, verschuift ze naar vrije tijd en vakanties en veroorzaakt meer onbetaalde overuren dan bij werknemers die in de gebouwen van de onderneming werken. Zie daar de paradox van telewerk: een tevreden telewerker die meer werkt en zelfs zijn gezondheid in gevaar brengt.

Juridisch dringen alle onderzochte wetteksten in België, zowel wat betreft de privésector als de overheidsdiensten, en de nationale wetgevingen van de lidstaten van de Europese Unie (deze teksten zetten de Europese kaderovereenkomst van 16 juli 2002 inzake telewerk in de nationale wetgevingen om), erop aan dat de werklast van een telewerker identiek moet zijn aan die van een werknemer die in de onderneming werkzaam is. Telewerk mag niet leiden tot overwerk, en de uren die de telewerker op eigen initiatief werkt, worden niet betaald.

Toch werkt de telewerker meer. Het is duidelijk dat thuiswerk in dit stadium de meest succesvolle vorm van arbeidstijdflexibiliteit biedt, vooral als de werkgever door middel van zijn arbeidsreglement flexibele uren en glijdende uurroosters heeft ingevoerd.

Dit overtollige werk roept het vraagstuk van de gezondheid en de veiligheid van werknemers weer op. Evenals het recht op de-connectie, trouwens. In sommige bedrijven, met name in Duitsland, leidt dit recht tot de uitschakeling van de servers aan het begin van de avond tot het begin van de kantooruren, de volgende ochtend. In andere landen (Frankrijk) verhinderen systemen dat telewerkers in het weekend en op feestdagen toegang krijgen tot hun e-mails. Er bestaan ook "out of office"-achtige systemen die bovendien verhinderen dat medewerkers e-mails sturen naar collega's die op vakantie zijn, of die een pop-up op het scherm van de afzender doen verschijnen met een vraag als *"Vindt u het redelijk om een e-mail te sturen om 23u04?”*

1. Ten slotte moet het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie in de voorwaarden en verplichtingen van de telewerker worden gewaarborgd. Alle wetsteksten kaarten dit beginsel aan, dat zich nochtans niet beperkt tot de arbeidsvoorwaarden en verplichtingen.

Houd daar rekening mee wanneer u de uitsluiting beslist van bepaalde werknemers ("niet-telewerkbare" functies) of van sommige categorieën werknemers (deeltijdwerkers, anciënniteit, contracten voor bepaalde tijd, mobiele werknemers, stagiairs, enz.). Zorg er dus voor dat u legitieme en objectieve redenen hebt om ze uit te sluiten.

Frédéric Robert, advocaat gespecialiseerd in arbeidsrecht en auteur van talrijke boeken en artikelen over telewerk