



# Q&A webinar

*Telewerk na de lockdown:  
Juridische en praktische  
do's en don'ts*

i.s.m.



ius Laboris Belgium Global HR Lawyers

Claeys & Engels

## Corona: occasioneel of structureel telewerk?

Eén van de kenmerken van de bestaande regimes van telewerk is dat dit berust op vrijwilligheid. Aangezien tijdens de lockdown telewerk verplicht werd gemaakt voor niet-essentiële bedrijven, is er eigenlijk geen wettelijk kader voorhanden. Hoewel het de facto om structureel telewerk ging, vereiste de FOD WASO niet dat de formaliteiten die cao nr. 85 daarover oplegt nageleefd moesten worden en konden partijen zich bijvoorbeeld via e-mail akkoord stellen over het telewerk.

Sinds 4 mei 2020 is telewerk niet meer verplicht, maar slechts aanbevolen. De FOD WASO laat in dit kader in een recent standpunt nog wel ruimte voor tijdelijk occasioneel telewerk zolang dat gekoppeld is aan de corona-maatregelen maar beveelt wel aan dat er een regeling uitgewerkt wordt (hetzij voor occasioneel dan wel structureel telewerk).

Wanneer het telewerk echter zijn incidenteel karakter verliest, gaat het om structureel telewerk en zijn werkgevers verplicht om telewerk uit te werken in een overeenkomst met elke werknemer afzonderlijk.

Wanneer er precies sprake is van een keerpunt tussen beide is een feitenkwestie die desgevallend door de arbeidsrechtbanken beoordeeld zal worden. Naarmate het telewerk langer aanhoudt, en zeker indien het voortgezet zou worden na de coronacrisis, is het aangewezen zich in regel te stellen met de voorwaarden van het structureel telewerk.

Mobiele werknemers, d.w.z. werknemers voor wie de mobiliteit noodzakelijk deel uitmaakt van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (zoals handelsvertegenwoordigers, handelsafgevaardigden medisch afgevaardigden...) kunnen geen telewerkers zijn in de zin van cao nr. 85. Dat belet niet dat het wel aangewezen kan zijn om hen mee op te nemen in de bedrijfsregeling van het structureel telewerk.

## Plaats van tewerkstelling?

De plaats van tewerkstelling is een essentiële arbeidsvoorwaarde waardoor de werkgever dit niet eenzijdig kan wijzigen. In principe is het dus slechts mogelijk de arbeidsplaats te wijzigen naar een locatie buiten het bedrijf (bijvoorbeeld de woning van de telewerker) wanneer beide partijen daarmee instemmen.

Tijdens de lockdown werd aanvaard dat de werkgever de werknemer kon verplichten thuis te werken, ook al bevatte de arbeidsovereenkomst geen afspraken i.v.m. thuiswerk. In geval van aanhoudend telewerk is er sprake van structureel telewerk en is het verplicht een tewerkovereenkomst te sluiten met de werknemer. Het is mogelijk voor de werkgever (en zelfs aan te raden in het kader van de arbeidsongevallenverzekering) om de plaats(en) van waaruit de werknemer kan

telewerken te specificëren. Dit kan eventueel ook een co-working space, een hotel, een tweede verblijf of zelfs een locatie in het buitenland zijn. In dat laatste geval moet wel aandacht worden besteed aan de gevolgen die dit zal hebben op het toepasselijk arbeidsrecht, het toepasselijke sociale zekerheidsrecht en het toepasselijke fiscale regime.

## **Welke procedure moet er gevolgd worden voor het invoeren van structureel telewerk?**

Werkgevers die na de lockdown (i.e. 4 mei) telewerk op regelmatige basis handhaven om redenen die geen verband houden met het coronavirus en niet slechts tijdelijk nog telewerk toestaan, maken gebruik van structureel telewerk en zijn verplicht de formaliteiten van cao nr. 85 na te leven.

Indien telewerk nog niet bestond in de onderneming, is de werkgever verplicht in een eerste stap om de ondernemingsraad (of bij gebrek daaraan de vakbondsafvaardiging) in te lichten over de invoering van telewerk. De ondernemingsraad kan hieromtrent zijn advies uitbrengen en zijn suggesties of bezwaren te kennen geven, maar heeft geen veto recht.

Omwille van het psychosociaal welzijn van de werknemers zal ook het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk ingelicht moeten worden zodat deze zijn visie kan geven over het type van beeldscherm en ergonomie in het algemeen. Ook zal een risicoanalyse moeten gebeuren dat telewerk mee in rekening neemt.

Aangezien ook op het niveau van de sector of de onderneming bepaalde afspraken gemaakt kunnen worden over telewerk, moet bij de invoering ervan steeds worden nagegaan of er aanvullende regels nageleefd moeten worden.

Omdat telewerk op vrijwilligheid berust is er de verplichting om met elke werknemer afzonderlijk een overeenkomst te sluiten over de uitvoering van het telewerk. Voor bestaande werknemers is het aangewezen daartoe een addendum bij de arbeidsovereenkomst te sluiten. Voor nieuwe werknemers kan dit in de arbeidsovereenkomst zelf voorzien worden.

De cao nr. 85 voorziet in een aantal verplichte vermeldingen. Hoewel dat geen verplichting is, is het ook nuttig om op het niveau van de onderneming een policy te voorzien met bijvoorbeeld een lijst van activiteiten of events waarvoor de werknemer op kantoor wordt verwacht. Hierin kan bijvoorbeeld ook bepaald worden op welke wijze het telewerk kan worden stopgezet.

De enige sanctie voor de niet-naleving van de formaliteiten die de cao nr. 85 daarover oplegt is dat de werknemer steeds het recht heeft om terug te keren naar het werk. Het ontbreken van een geschrift heeft niet de nietigheid van de telewerk-

overeenkomst als gevolg. Ook is het ontbreken van een overeenkomst met werknemer nadelig voor de onkostenvergoedingen.

Het is alleszins wel aan te raden een overeenkomst te voorzien zodat er duidelijke afspraken gemaakt kunnen worden over de vergoedingen/uren van beschikbaarheid. Wij staan u graag bij in het opstellen of het reviewen van de nodige documenten.

## **Welke apparatuur moeten ter beschikking worden gesteld?**

De werkgever moet de nodige apparatuur ter beschikking stellen, installeren en onderhouden. De apparatuur die als noodzakelijk wordt beschouwd is afhankelijk van de functie van de werknemer in kwestie. Hiervoor kan men zich baseren op wat er op kantoor gebruikt wordt. Dit kan bepaald worden in de telewerkovereenkomst of in de policy.

## **Wat met de onkostenvergoedingen?**

Tijdens de lockdown was er geen duidelijke wettelijke verplichting voor de werkgever om een vergoeding te voorzien voor zover er nog geen telewerk bestond in de onderneming, al werd dit wel geadviseerd door de FOD WASO in het kader van de algemene verplichting van de werkgever om de nodige arbeidsgereedschappen te voorzien.

In het kader van structureel telewerk moet de werkgever de kosten van de verbindingen en de communicatie die verband houden met het telewerk vergoeden. De werkgever moet hierover in de overeenkomst met de werknemer afspraken maken. Men zou dus kunnen overeenkomen dat de kosten al op een andere wijze zijn vergoed en er geen afzonderlijke kostenvergoeding betaald wordt.

In de mate de werkgever de bijkomende kosten zoals kosten voor thuisbureau, professioneel gebruik van private laptop of internetverbinding... nog niet ten laste neemt, is het mogelijk om als werkgever deze kosten te vergoeden.

Indien een kostenvergoeding wordt betaald, aanvaardt de RSZ dat die vergoeding, vrij van sociale zekerheidsbijdragen, op twee wijzen forfaitair kan gebeuren:

- o een forfaitaire kostenvergoeding voor bureau van maximum 129,48 EUR per maand (bedrag vanaf 1 april 2020). Dit wordt geacht kosten voor verwarming- en elektriciteit te dekken en kleine bureaumaterialen zoals papier.
- o een forfaitaire maandelijkse kostenvergoeding van maximaal 10% van het brutoloon van de telewerker. Het brutoloon moet echter beperkt worden tot het deel dat betrekking heeft op het telewerk.

De bedragen worden aanvaard voor werknemers die structureel en op regelmatige basis telewerken (d.w.z. minstens meerdere keren per maand). Deeltijdse werknemers moeten minstens één dag per week telewerken, zo niet moet de vergoeding geprorateerd worden.

De RSZ aanvaardt dat deze forfaitaire kostenvergoedingen eventueel nog gecombineerd wordt met de volgende kostenvergoedingen op voorwaarde dat deze kost niet op een andere wijze terugbetaald of vergoed wordt door de werkgever:

- o Professioneel gebruik van de private internetverbinding (incl. abonnement): 20 EUR;
- o Professioneel gebruik van de private laptop (incl. randapparatuur zoals tablets extra scherm en software): 20 EUR
- o Andere kosten (gebruik eigen telefoon, aankoop van een scherm of een scanner, ...) mag de werkgever ook op reële basis terugbetalen tegen bewijs.

Vanuit fiscaal oogpunt is er minder zekerheid. De Dienst Voorafgaande Beslissingen (de zogenaamde rulingdienst) weigert zich uit te spreken over deze 10%-kostenvergoeding in geval van telewerk. Bovendien zijn de centrale diensten van de fiscale administratie van oordeel dat de twee bovenstaande forfaitaire vergoedingen van 20 EUR per maand niet toegekend mogen worden bovenop de 10%-kostenvergoeding. Teneinde zekerheid te bekomen kan er steeds een ruling gevraagd worden aan de Dienst Voorafgaande Beslissingen.

Aangezien het om maximumbedragen gaat, kan er met de telewerker een lager bedrag worden overeengekomen. Een regeling over de vergoeding van de kosten moet in principe voor de aanvang van het telewerk berekend worden naar rata van de prestaties van het telewerk of volgens een door de partijen overeen te komen verdeelsleutel.

Er geldt geen verplichting dezelfde vergoeding voor alle werknemers toe te kennen. Wel moet er steeds rekening gehouden worden met het verbod op discriminatie. Het is in dat opzicht belangrijk een consistent beleid te voeren omtrent de kostenvergoedingen waarbij werknemers met dezelfde kosten dezelfde vergoeding ontvangen. Het is uiteraard wel mogelijk om minder te betalen aan werknemers die minder thuiswerken.

## Impact op de bedrijfswagen?

Het telewerk heeft geen impact op de parafiscale en fiscale behandeling van de bedrijfswagen, ook al zal het gebruik verminderen. Het voordeel alle aard en CO<sub>2</sub>-belasting is immers niet afhankelijk van het aantal gereden kilometers. Eventueel kan de car policy hieraan aangepast worden. Het is in dat opzicht mogelijk overeen te komen dat de werknemer een (hogere) eigen bijdrage betaalt.

Het is wel zo dat de werkgever geen woon-werkvergoeding voor privévervoer (auto, fiets...) kan toekennen voor de dagen waarop de werknemer zich niet naar de onderneming begeeft. Dit kan best geval per geval bekeken worden.

## Arbeidsduur en controle?

Telewerkers zijn uitgesloten van de arbeidsduurwetgeving en zijn bijgevolg niet onderworpen aan de dagelijkse en wekelijkse arbeidsduurgrenzen. Zij mogen dus op zon- en feestdagen werken en vallen ook niet onder het wettelijke verbod op nachtarbeid, voor het deel dat zij thuiswerken.

Behalve als partijen overeenkomen een vastgelegd werkrooster te hanteren, staat het de werknemer vrij zelf zijn arbeidstijd te organiseren. In de overeenkomst met de werknemer kan wel vastgelegd worden dat hij bepaalde uren van de dag bereikbaar moet zijn en via welke middelen.

In principe bouwen telewerkers geen overuren op en kunnen zij dus geen aanspraak maken op overloon of inhaalrust wanneer de dag- of weekgrens wordt overschreden tijdens het telewerk. Wanneer er echter een werkrooster overeengekomen werd, kan de werknemer wel aanspraak maken op loon voor de bijkomend gepresteerde uren indien hij kan aantonen dat hij naast het overeengekomen rooster arbeidsprestaties heeft geleverd. Het is daarbij wel vereist dat deze uren gepresteerd werden op vraag van de werkgever. Teneinde misverstanden te vermijden is het aangewezen om in de overeenkomst of de policy op te nemen dat de werknemer geen bijkomende uren mag presteren zonder voorafgaandelijk schriftelijk akkoord van zijn werkgever zodat de werknemer zich daar bewust van is.

In de overeenkomst kan ook worden bepaald dat de werknemer dagelijks of wekelijks een verslag van zijn prestaties bezorgt. De werkgever mag ook de inloggegevens gebruiken ter controle indien dat voorzien wordt in een privacy policy. Teneinde de inhoud van e-mail en internetverkeer te controleren zijn de strikte regels van cao nr. 81 van toepassing. Dergelijke controles moeten uitgewerkt worden in een ICT-policy.

## **Wat met het welzijn op het werk (ergonomie)?**

Telewerkers vallen onder het welzijnsbeleid van de werkgever. Deze zal dus specifieke aandacht moeten besteden aan het telewerken in het kader van zijn preventiebeleid. Dit houdt in dat de werkgever de risico's moet analyseren, onder meer wat betreft beeldschermwerk en ergonomie. In dat kader zou het kunnen dat de werkgever tot de beslissing komt om ergonomische bureaustoelen ter beschikking te stellen, bijvoorbeeld omdat er uitgebreid beroep wordt gedaan op telewerk.

## **Arbeidsongevallenverzekering?**

De wet voorziet dat, tot bewijs van het tegendeel, een ongeval door een telewerker geacht wordt te zijn overkomen tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst als het ongeval gebeurt op de plaats(en) die de telewerker als laatste schriftelijk werden gekozen als de plaats om zijn werk te verrichten én het ongeval gebeurt tijdens de periode van de dag die schriftelijk voorzien werd als de periode waarin arbeid verricht kan worden. Als deze periode niet schriftelijk werd voorzien, zal het vermoeden van toepassing zijn tijdens de werkuren die de telewerker zou moeten presteren indien hij in de lokalen van de werkgever tewerkgesteld zou zijn. Dit vermoeden geldt ook voor occasionele telewerkers.

Om onaangename situaties te vermijden, is het aangewezen om de arbeidsongevallenverzekeraar te informeren over het feit dat de verzekerde werknemers telewerk verrichten. In dat opzicht kan ook overwogen worden om een verzekering af te sluiten met 24 urendekking.

## **Onderscheid?**

Er is geen verplichting om telewerk toe te staan voor alle werknemers, ongeacht hun functie of statuut. Wel moet er steeds rekening gehouden worden met het verbod op discriminatie. Elk personeelslid dat zich in dezelfde objectieve omstandigheden bevindt, moet op basis van het gelijkheidsbeginsel in principe de kans krijgen om te telewerken. Voor arbeiders zal het bijvoorbeeld niet altijd mogelijk zijn telewerk te voorzien.

Het is mogelijk een policy op te stellen die bepaalt welke functies in aanmerking komen voor telewerk en welke functies worden uitgesloten. Daarnaast is het ook mogelijk bijvoorbeeld te bepalen dat een werknemer pas vanaf een bepaalde anciënniteit mag telewerken.

Verder is het ook aan te raden een consistent beleid te voeren omtrent de kostenvergoedingen waarbij werknemers met dezelfde kosten dezelfde vergoeding ontvangen. Het is uiteraard wel mogelijk om minder te betalen aan werknemers die minder thuiswerken.