



Collectieve Arbeidsovereenkomst nr°149 betreffende aanbellen of verplicht telewerk omwille van coronacrisis

Op 26 januari 2021 hebben de sociale partners een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (cao) over het telewerk afgesloten. Deze cao is van toepassing op het telewerk dat de overheid verplicht heeft opgelegd of heeft aanbevolen in de strijd tegen de COVID-19 pandemie.

De cao bevat een referentiekader voor de afspraken die werkgevers en werknemers kunnen maken over de uitvoering van het telewerk. Ook worden er specifieke regels over het welzijn op het werk bij dat telewerk ingevoerd.

Deze CAO is een suppletieve cao, wat inhoudt dat de cao enkel regels wil vastleggen voor ondernemingen waar er nog geen akkoorden bestaan over het telewerk.

Bovendien verandert de cao niets aan de regels over het "gewone" structurele of occasionele telewerk.

I. Principes en referentiekader

Apparatuur, ondersteuning en verbindingkosten

Overeenkomstig de cao moet er voor elke telewerker afspraken gemaakt worden over:

- de terbeschikkingstelling door de werkgever van de voor het telewerk benodigde apparatuur en de technische ondersteuning, bijvoorbeeld terbeschikkingstelling van een laptop;
- ingeval van gebruik van de eigen apparatuur van de telewerker, de vergoeding of de betaling door de werkgever van kosten inzake installatie van relevante informatieprogramma's. Ook de gebruiks-, onderhouds- en afschrijvingskosten behoren hiertoe;
- de bijkomende verbindingkosten.

Deze afspraken houden rekening met het globalere kader van het geheel van kosten of compensaties die de werkgever aan de telewerker heeft betaald tijdens de COVID-19 pandemie. Concreet kan er rekening gehouden worden met (algemene) kostenvergoedingen die reeds betaald worden door de werkgever.

Arbeidsorganisatie

De telewerker regelt zelf zijn werk binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur. Nadere regels voor de uurroosters kunnen worden ingevoerd indien nodig. Bij gebrek aan specifieke regels volgt de werknemer in principe de geldende arbeidsroosters van de onderneming.

De werklast en de prestatienormen van de telewerker zijn dezelfde als die diegene van toepassing wanneer hij op de bedrijfslocatie van de werkgever werkt.

Controle

De werkgever heeft de mogelijkheid om op gepaste en proportionele wijze de resultaten en/of de uitvoering van het werk van de telewerker te controleren.

Let op. De werknemer moet geïnformeerd worden op de manier waarop de controle wordt uitgevoerd. Daarenboven dient men rekening te houden met de privacywetgeving (onder andere de GDPR regels en cao nr. 81).

De sociale partners verduidelijken dat er geen voortdurende controle uitgevoerd mag worden én er enkel op gepaste en proportionele wijze nagegaan mag worden indien de telewerker zijn werkzaamheden daadwerkelijk en correct heeft verricht.

Dezelfde rechten als de werknemers die in de bedrijfslokalen werken

De telewerker heeft dezelfde collectieve rechten als wanneer hij in uw bedrijfslokalen wordt tewerkgesteld. Zo heeft de telewerker het recht om met de werknemersvertegenwoordigers te communiceren en vice versa.

De werknemersvertegenwoordigers moeten gebruik kunnen maken van de nodige faciliteiten om effectief met de telewerkers te kunnen communiceren. Zij moeten kunnen beschikken over de nodige IT-tools en uitrusting om aan hun verplichtingen te voldoen.

II. Welzijn op het werk en telewerk :

Informatie

De telewerkers moeten worden geïnformeerd over het beleid van de onderneming inzake welzijn op het werk dat specifiek verband houdt met telewerk, en dat is uitgewerkt met inachtneming van het sociaal overleg binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) van de onderneming voor de wettelijke bevoegdheden die het toekomt, of bij ontstentenis van een CPBW, met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een CPBW en vakbondsafvaardiging, met de werknemers.

Ze krijgen van de werkgever meer bepaald informatie en richtlijnen krijgen over de preventiemaatregelen, in het bijzonder over:

- de aanpassing van de werkpost (waar nodig conform de procedure in de Codex over het welzijn op het werk);
- het goede gebruik van de beeldschermen;
- en de beschikbare ondersteuning op het vlak van techniek en informatica.

Die informatie, richtlijnen en preventiemaatregelen zijn gebaseerd op een multidisciplinaire risicoanalyse die ook rekening houdt met de psychosociale dimensie en met de gezondheidsaspecten eigen aan telewerk, inclusief de mogelijkheid van een informele of formele psychosociale interventie en de mogelijkheid tot spontane raadpleging van de preventieadviseur-arbeidsarts.

Contactpersonen

De telewerkers worden geïnformeerd over de namen en contactgegevens van de volgende personen, en van de ondersteuning die ze bieden:

- de direct leidinggevende;
- de preventieadviseurs bevoegd voor arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde en psychosociale aspecten van de interne of externe preventiedienst;
- desgevallend de vertrouwenspersoon/-personen.

De telewerkers kunnen voornoemde personen op de gepaste manieren contacteren, door bijvoorbeeld via het versturen van foto's of videoconferenties. Gelet op de gezondheidssituatie zijn de inspectiebezoeken van de preventiediensten immers niet gepast.

Verbondenheid

De werkgever moet passende maatregelen nemen om de verbondenheid van de telewerkers met de collega's en met de onderneming te behouden en isolatie te voorkomen. Bijzondere aandacht aan kwetsbare telewerkers is vereist. De werkgever kan onder andere goed georganiseerde en beperkte terugkeermomenten inplannen, met respect voor de sanitaire voorschriften.

Met kwetsbare telewerkers worden de telewerkers bedoeld die bijvoorbeeld door hun persoonlijke situatie, gezins- en/of huisvestingssituatie tijdens het telewerk met bijkomende spanningen te maken hebben.

Gepaste opleiding

De hiërarchische lijn en de telewerkers krijgen informatie en, indien nodig, een gepaste opleiding over de modaliteiten en specificiteiten van telewerk.

i

ⁱ Bron : CAO nr. 149 betreffende aanbevelen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 26 januari 2021