



RSM InterTax HR Insights februari 2021

CAO telewerk corona

RSM BELGIUM INFORMEERT U

De Belgische regelgeving kende tot voor kort twee vormen van telewerk: structureel en occasioneel. Op 26 januari 2021 trad een CAO in werking die een kader creëert voor het door de overheid aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis. Deze geldt tot en met 31 december 2021.

ARBEIDSVORWAARDEN

Het betreft een suppletieve regeling; ze is enkel van toepassing op ondernemingen die op 1 januari 2021 nog geen eigen regeling hadden uitgewerkt in het kader van structureel of occasioneel telewerk in een ondernemings-CAO, het arbeidsreglement, een individueel akkoord of een telewerkpolicy.

Zij moeten voortaan concrete afspraken maken over de terbeschikkingstelling van materiaal dat telewerken mogelijk maakt en de technische ondersteuning ervan, of over een kostenvergoeding als de werknemers eigen materiaal gebruiken, en bijkomende verbindingskosten. Deze afspraken dienen - mits naleving van de regels met betrekking tot sociaal overleg - vastgelegd te worden in een ondernemings-CAO, het arbeidsreglement, een individueel akkoord of een telewerkpolicy, samen met eventuele andere specifieke arbeidsvoorwaarden voor telewerkers:

- toepasselijk uurrooster;
- (on)bereikbaarheid van de telewerker;
- controle op de uitvoering van het werk, de te behalen resultaten en/of evaluatiecriteria;
- beperkingen en sancties inzake gebruik van IT-materiaal;
- ...

De werkgever moet deze afspraken uitdrukkelijk communiceren aan de werknemers via bijvoorbeeld intranet, e-mail of een digitale vergadering.


Bij werkgevers die wel reeds een beleid inzake structureel of occasioneel telewerk hadden uitgewerkt dat vóór 1 januari 2021 in werking trad, blijft dit beleid ongewijzigd van toepassing op het aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis.

WELZIJN

De CAO bevat ook bepalingen inzake het welzijn van de telewerkers. Deze moeten informatie en richtlijnen ontvangen over:

- de preventiemaatregelen:
 - aanpassing van de werkpost;
 - werken met beeldschermen;
 - beschikbare ondersteuning met betrekking tot techniek en informatica;

RSM Belgium wil u met dit document algemene informatie verstrekken, zonder dat de in dit document vermelde informatie aangemerkt kan worden als advies. De redactie heeft ernaar gestreefd deze uitgave zo zorgvuldig mogelijk samen te stellen, evenwel kunnen wij niet garanderen dat deze informatie nog accuraat is op het moment dat zij wordt ontvangen of dat ze in de toekomst nog accuraat zal zijn.

- 
- de namen, contactgegevens en ondersteuning geboden door:
 - de directe leidinggevende;
 - de preventieadviseur arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde en psychosociale aspecten van de interne of externe preventiedienst;
 - de eventuele vertrouwenspersoon.

Om isolement van de telewerkers voorkomen, moet de werkgever tenslotte maatregelen nemen om hun verbondenheid met collega's en met de onderneming te behouden.

Indien u bijkomende informatie wenst in verband met bovenstaande, staat het Payroll & HR team van RSM Belgium te uwer beschikking (interpay@rsmbelgium.be).

RSM InterPay

RSM Belgium wil u met dit document algemene informatie verstrekken, zonder dat de in dit document vermelde informatie aangemerkt kan worden als advies. De redactie heeft ernaar gestreefd deze uitgave zo zorgvuldig mogelijk samen te stellen, evenwel kunnen wij niet garanderen dat deze informatie nog accuraat is op het moment dat zij wordt ontvangen of dat ze in de toekomst nog accuraat zal zijn.