

Niet storen: ik werk thuis!

Do's en don'ts

Karen Van den Bergh
Senior Consultant Acerta Opleidingen

1. Bepaal welke functies wel en niet in aanmerking komen!



Welke functies komen in aanmerking?

“Functies die uit hun aard een permanente aanwezigheid van de werknemer in de kantoor- en/of klantomgeving vragen, komen niet in aanmerking voor telewerk.



Welke functies komen in aanmerking?

- Grijs zone-functies
- Open het debat

2. Maak een onderscheid tussen structureel en occasioneel telewerk

Maak een duidelijk onderscheid tussen structureel en occasioneel telewerk

- **Structureel telewerk** is een mogelijkheid die de werkgever al dan niet aanbiedt. Dit is geen automatisch recht!
- **Occasioneel telewerk** is een recht voor elke werknemer die van thuis uit zijn werk kan doen in 2 specifieke situaties.



Maak een duidelijk onderscheid tussen structureel en occasioneel telewerk

2 situaties:

– Overmacht:

- vb: autopech, onverwachte treinstaking
- Overmacht in hoofde van werknemer

– Om persoonlijke redenen:

- ruim begrip – eventueel op ondernemingsniveau te bepalen
- vb: doktersbezoek, bezoek technicus nutsvoorzieningen, vervullen van administratieve formaliteiten moeilijk buiten kantooruren

3. Weiger niet zomaar occasioneel telewerk

Mag ik occasioneel telewerk weigeren?

- Neen, wel de spelregels bepalen maar ZONDER het recht te beperken
- wn vraagt voorafgaandelijk bij wg (redelijke termijn)
- weigering mogelijk (indien gegronde redenen)

TIPS:

- Omschrijf zo concreet mogelijk situaties (eventueel te bewijzen met attesten)
- Voorzie een duidelijke aanvraag- en goedkeuringsprocedure

4. Formaliseer, daar waar nodig!

Formaliseer, daar waar nodig!

- **Structureel telewerk**
 - CAO 85
 - vrije keuze arbeidsplaats
 - geen rechtstreekse controle van werkgever mogelijk
 - Informaticatechnologie
 - Niet van toepassing op mobiele medewerkers
 - Bijlage aov is wel verplicht
- **Occasioneel telewerk**
 - Wet Werkbaar en wendbaar werk
 - Vrije keuze arbeidsplaats
 - geen rechtstreekse controle van werkgever mogelijk
 - Occasioneel
 - Sinds februari '17
 - Wel van toepassing op mobiele medewerkers
 - Bijlage aov is niet verplicht

Formaliseer, daar waar nodig!

- **Mobiele werknemers** voor wie het mobiele karakter integraal deel uitmaakt van hun functie.
- Voorbeelden: handelsvertegenwoordiger, medisch afgevaardigde, verzekeringsexpert,.. Administratie thuis afwerken.
- Dit zijn huisarbeiders en geen telewerkers
 - artikel 119,1 AOW
 - vrije keuze arbeidsplaats
 - Geen rechtstreekse controle van werkgever mogelijk
 - Belang van formaliseren!

Formaliseer, daar waar nodig!

- **Mobiele medewerkers: sancties bij gebrek aan schriftelijke afspraken over thuiswerk**
- WN kan op elk ogenblik aan de arbeidsovereenkomst een einde stellen zonder naleving van een opzeggingstermijn of –vergoeding
- Forfaitair bedrag van 10% van het loon verschuldigd als vergoeding van de kosten die aan de huisarbeid verbonden zijn
- Strafsancties niveau 2 wegens ontbreken sociaal document
- Hof van Cassatie 9/6/2015
- Telewerkers (cao 85) genieten in geen enkel opzicht een automatisch-10% kosten-recht bij niet naleving van de telewerkformaliteiten.

5. Maak afspraken over onkostenvergoedingen

Kostenvergoeding RSZ

Enkel voor telewerk/thuiswerk **op regelmatige basis** (niet voor occasioneel telewerk)

– 3 mogelijke tussenkomsten:

- 10% forfait OF
- Bureauvergoeding 124,45€/maand OF/EN
- 20 € / maand voor gebruik van eigen internet EN
- 20 € / maand voor gebruik van eigen computerinstallatie

Kostenvergoeding Fiscus

- **Fiscale circulaire dd 16/01/2014**
 - **Voor regelmatig én incidenteel telewerk (<-> RSZ)**
 - 20 € / maand voor gebruik van eigen internet EN
 - 20 € / maand voor gebruik van eigen computerinstallatie
- ofwel
- Tussenkost via ter beschikkingstelling PC, laptop, tablet, gsm,



Kostenvergoeding Fiscus

- Fiscus erkent 10% forfait en 124,45 EUR bureauvergoeding niet
- Akkoord fiscus voor vrijstelling BV enkel obv concreet dossier met werkelijke bewijzen van kosten (ev. via ruling)
- Praktijk



Kostenvergoeding- tip

- de werkgever heeft er alle belang bij om aangaande de kostenvergoeding zeker iets in het contract te voorzien, al was het maar om overeen te komen dat er géén kosten terugbetaald worden.
- “Er wordt geen extra kostenvergoeding voorzien voor het plaatsonafhankelijk werken”

6. Vermijd discussies over arbeidsongevallen!

Arbeidsongeval op thuiswerkdag?

– ARBEIDSONGEVAL: 4 elementen:

- Plotse gebeurtenis
- Uitwendige oorzaak
- Letsel
- **Tijdens en door de uitvoering van de AOK**

– Als tijdens → vermoed dat ook door

! Probleem bij telewerk. Nog steeds geen gemeenschappelijk standpunt verzekeraars

→ Oplossing: vermoeden beperkt in ruimte en tijd om arbeidswegongevallen te vermijden

Arbeidsongeval op thuiswerkdag?

TIP:

- Vermeld de periode tijdens de welke telewerk kan worden verricht; eventueel via systeem van registratie
- Informeer de arbeidsongevallenverzekeraar van de organisatie van thuiswerk

7. Vermijd overuren op thuiswerkdagen

Thuiswerk en overuren gaan niet samen

- Thuiswerkers vallen niet onder de arbeidsduurreglementering
- De thuiswerker organiseert zijn werk binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur.
- Hij zal dus hetzelfde aantal werkuren bepaald in zijn werkrooster moeten presteren, zonder hierbij zijn werkrooster strikt te moeten naleven.
- In principe hebben zij geen recht op overloon noch inhaalrust voor overuren
- **TIP:** voor alle duidelijkheid doet u er wel goed aan dit expliciet mede te delen/contractueel op voorhand te voorzien, teneinde misverstanden te vermijden.

8. Besef dat thuiswerk een win/win is voor werknemer én werkgever!

Meer voordelen dan je denkt!

- Mobiliteit
- Employer branding
- Daling ziekteverzuim vooral ingeval van 1 dag per week thuiswerk
- Gevoel van autonomie
- Re-integratie langdurig zieke werknemers
- Meer focus, productiviteit
- Minder kans tot aanvragen deeltijds werken
- ...

BEDANKT EN SUCCES!!

Karen Van den Bergh
Senior Consultant Acerta Opleidingen
Karen.van.den.bergh@acerta.be