



squa

het BBTk-magazine van de Kaderleden

ried



Telewerk,  
altijd en overal?



Dit is het eerste nummer van **squared**, het nieuwe blad van de kaderleden van de BBTK (Bond van Bedienden, Technici... én Kaderleden). **Squared** is een waardige opvolger van eerdere magazines zoals V-Kaders en Espresso Kaderleden, een antwoord op de vraag van vakbondsmilitanten om hun collega-kaderleden beter te informeren over hun rechten en tegelijk thema's aan te snijden die jullie rechtstreeks aanbelangen: voordelen in natura, extralegaal pensioen, arbeidsduur, enz. Je vindt dit blad ook online en in de newsletter van de BBTK terug.  
Ben je nog niet geabonneerd op de BBTK-newsletter?  
Eenvoudiger kan nochtans niet: klik gewoon op 'Newsletter' op onze website [www.bbtck.org](http://www.bbtck.org) en schrijf je gratis in!

## Voorwoord

**Squared** is een uitgave van de BBTK (Bond van Bedienden, Technici en Kaderleden van het ABVV) die specifiek bestemd is voor de kaderleden. **Squared** is een halfjaarlijks blad met praktische informatie over

kaderleden, hun rechten en alle aspecten waarmee ze in hun beroepsleven geregeld te maken krijgen. **Squared** is ook online te lezen op [www.bbtck.org](http://www.bbtck.org).

## Lid worden

Ook als kaderlid heb je rechten! De BBTK staat aan je zijde om je meer duidelijkheid te bieden, je bij te staan als je hulp nodig hebt en iedere dag opnieuw je belangen te behartigen.

Wil je lid worden van de BBTK? Dat kan heel eenvoudig: surf snel naar [www.bbtck.org](http://www.bbtck.org) en vul het online aansluitingsformulier in!



# ➤ Telewerk, altijd en overal?

Werken vanuit je luie zetel, in vrijetijdskledij, zonder files of openbaar vervoer: we kunnen niet ontkennen dat telewerk leuke kanten heeft voor de werknemers. Maar je eigen arbeidstijd indelen, is dat geen voorrecht van kaderleden? Blijkbaar werpt telewerk in de praktijk ook heel wat vragen op.

Als instrument voor méér flexibiliteit doet telewerk de grens tussen privé- en beroepsleven,

tussen werkuren en vrije tijd nog meer vervagen. Vandaar de noodzaak om een duidelijk regelgevend kader uit te werken! Dergelijke bepalingen bestaan op intersectoraal vlak en we laten ze in dit blad dan ook aan bod komen. In je bedrijf werden misschien nog aanvullende maatregelen getroffen. Het is dan ook nuttig om, bijvoorbeeld via je BBTK-ABVV-afgevaardigde, op de hoogte te blijven van wat er voor jou van toepassing is.

# Overal en altijd werken: alomtegenwoordig dus!

Naast omkaderd telewerk bestaat er een andere, vagere vorm die jaar na jaar in omvang toeneemt. In een recente enquête (Technologia, UMC, 2012) geeft bijna de helft van de kaderleden toe dat ze thuis werken, 's avonds na het werk. Overuren na de overuren, zonder enige omkadering, in de hand gewerkt door de instrumenten die de werkgever ter beschikking stelt voor telewerk en andere voordelen van allerlei aard (smartphones, tablet-pc's...). Bovendien blijkt uit de ABVV-enquête over Technostress (2013) dat 6 werknemers op 10 het gevoel hebben dat ze buiten de werkuren bereikbaar moeten zijn en dat ze moeten controleren of ze nieuwe professionele berichten ontvangen hebben.

Een toenemende werklust, een storende werkomgeving, onhoud-

bare termijnen, ... leiden er ongemerkt toe dat sommige kaderleden hun werk mee naar huis nemen om de achterstand in te halen, om op te schieten of de doelstellingen te halen. Uiteraard houdt dit psychosociale risico's in voor de werknemer. Hoe kan je ontspannen als je de hele tijd op je hoede bent? Hoe kan je afstand nemen als je tijdens het weekend of op vakantie e-mails beantwoordt? Het is geen toeval dat 7 op de 10 werknemers die communicatiemiddelen beschouwen als stressfactoren tijdens, maar ook buiten het werk (Technostress-enquête, ABVV, 2013).

De BBTK heeft helemaal geen goed oog in deze nieuwe werkwijze. De problematiek is nauw verwant met de kwestie van de arbeidstijd van kaderleden. Zij moeten immers een referen-

tiearbeidstijd hebben die voor iedere werknemer geldt en die in sectorale CAO's is vastgelegd. Op de werkvloer stellen we echter steeds vaker vast dat kaderleden uitgesloten worden van het toepassingsgebied van sommige CAO's die voor de andere bedienden gelden! We zullen dit thema zeker en vast behandelen in een volgend nummer van **squared**.





# ➔ Welk kader voor telewerk?

Mettertijd en dankzij de technologische evoluties is telewerk goed ingeburgerd geraakt. Veel kaderleden maken er gebruik van. In België heeft de Nationale Arbeidsraad een CAO goedgekeurd

die op z'n minst de juridische toestand van de telewerker verduidelijkt maar er echter niet alle aspecten van regelt. Deze kunnen eventueel worden gepreciseerd in sectorale of bedrijfs-CAO's.

## BBTK-afvaardiging Axa Belgium □ 50% kaderleden in het bedrijf

Bij Axa hadden wij een eigen bedrijfs-CAO voor telewerk onderhandeld. Hierin was de mogelijkheid voorzien van maximum 2 dagen telewerk per week, een financiële tussenkomst van € 5 per telewerkdag.... en de terugbetaling van de kosten voor het



middagmaal. De CAO bevatte ook maatregelen inzake arbeidsvoorwaarden, uurroosters, arbeidsduur, de levering van informatica- en telefoonmateriaal... Dat was een goede CAO!

Volgens onze werkgever was er in het bedrijf een grote vraag van de bedienden en kaderleden naar telewerk om zo de stress van het woon-werkverkeer te verminderen. Jongeren zouden bovendien makkelijker aangeworven kunnen worden

indien zij een bijkomend voordeel aangeboden krijgen. Naderhand wilde de directie het telewerk uitbreiden naar de managers.

Telewerk past ook binnen de optiek van de voorziene verhuizing van Axa naar de vestiging "Troon" in 2017. Telewerk zal één van de vormen van arbeidsorganisatie binnen AXA zijn. Om de nodige ruimte en bijgevolg ook de kosten (te huren m<sup>2</sup>, verwarming, elektriciteit, verplaatsingskosten) te drukken, biedt AXA zoveel mogelijk mensen telewerk aan, voor zover de functies dit toelaten.

In juni zegde de directie onze telewerk-CAO op. Ze vond immers dat de voorziene financiële maatregelen onbetaalbaar zouden zijn en dat wij het enige bedrijf waren dat de kosten terugbetaalde. Ze lichtte ons eveneens in over haar beslissing om het strikte minimum uit CAO 85 toe te passen. Momenteel blijven wij de directie van AXA vragen om een nieuwe CAO te onderhandelen want wij vinden dat in CAO 85 een heleboel aspecten van telewerk niet aan bod komen.

Uiteraard zal iedereen hierin aanvankelijk zijn gading vinden, maar wij stellen ons vragen over de toekomst en meer bepaald over het risico op uitwassen op het vlak van de uurroosters, de duur van de werkdag en de toename van de werklust.

Op het eerste zicht lijkt telewerk een verleidelijke manier om te werken, en dit om verschillende redenen: middel om werk en gezin beter te combineren, mobiliteitsproblemen op te lossen en tegelijk ook stress en vermoeidheid te vermijden, ...

Maar opgelet, telewerk heeft niet alleen voordelen. Naast de

risico's op isolement en het ontbreken van sociale contacten blijft het grootste nadeel de vrijheid van de uurroosters.

Hoe zal men de arbeidstijd controleren zonder de privacy van de telewerker te schenden?

Bovendien kost telewerken de telewerker geld. Het privégebruik van een computer of van een

internetverbinding die door de werkgever ter beschikking wordt gesteld is een belastbaar voordeel in natura. Elektriciteit, gas en verwarming hebben ook hun prijs, zeker in de huidige tijden.

Hierna bekijken we die regelgeving eens van nabij.



## Waarover gaat het precies?

Telewerk wordt omschreven als “een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, in het kader van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis en niet incidenteel buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd”.

Als je een mobiele werknemer bent, d.w.z. een werknemer die

wegens de aard van zijn werk geen vaste arbeidsplek heeft (handelsvertegenwoordigers, handelsafgevaardigden, ...), word je niet als telewerker beschouwd. Dit geldt ook als je in een satellietkantoor van je werkgever werkt, d.i. een gedecentraliseerd lokaal of een lokaal dat door je werkgever ter beschikking wordt gesteld. Het toepassingsgebied van CAO nr. 85 is dus beperkt tot telewerk thuis of op elke andere plaats die

de werknemer heeft gekozen. Het moet om een regelmatige en geen occasionele praktijk gaan. Maar het kan in de praktijk niet altijd even duidelijk zijn (telewerk dat niet op vaste dagen/tijdstippen in de week plaatsvindt maar toch op regelmatige basis). In ieder geval moet er dus goed worden op toegezien dat die praktijken eveneens worden vastgelegd in collectieve overeenkomsten.



## Is telewerk een recht?

Neen, telewerk is geen recht. Het wordt uitgevoerd op vrijwillige basis. Dit betekent dat je werkgever het recht heeft je telewerk aanvraag te weigeren. Omgekeerd mag je werkgever je niet verplichten om te telewerken als je daar niet mee

akkoord gaat.

Als je weigert om te telewerken, mag dit op zich geen geldige redenvormen voor de verbreking van je arbeidsovereenkomst.

Als telewerk geen deel uitmaakt van de oorspronkelijke functiebe-

schrijving is de beslissing om te telewerken omkeerbaar, d.w.z. dat jij of je werkgever op elk moment kunnen beslissen om er een einde aan te stellen.





# Wat zijn de voorwaarden om te kunnen telewerken?

Er moet voor elke telewerker een individuele schriftelijke overeenkomst worden opgemaakt op het ogenblik waarop je begint te telewerken. Voor reeds lopende overeenkomsten is een schriftelijk bijvoegsel verplicht.

Dit document moet een aantal verplichte elementen bevatten:

- de frequentie van het telewerk en eventueel de dagen waarop telewerk wordt verricht en eventueel de dagen en/of uren van aanwezigheid in de onderneming
- de tijdstippen waarop de werknemer bereikbaar moet zijn en via welke middelen
- de tijdstippen waarop de werknemer een beroep kan doen op technische ondersteuning
- de voorwaarden voor de tenlasteneming door de werkgever van de kosten van het telewerk (kost van de verbindingen en gesprekken, kosten van de installatie van software, enz.)
- de voorwaarden en nadere regels voor een terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever en, in het geval van een terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever, de notificatietermijn en/of de duur van het telewerk en de wijze van verlenging
- de plaats(en) waar de telewerker gekozen heeft om zijn werk te verrichten

Als er geen schriftelijke overeenkomst is, heb je het recht om op de bedrijfslocatie van je werkgever te gaan werken of ernaar terug te keren.



# Wat zijn mijn rechten als telewerker?

Je bent telewerker maar op de eerste plaats werknemer. Je hebt dus dezelfde rechten, ook de collectieve rechten, als elke andere werknemer in het bedrijf, met name wat betreft:

- de arbeidsvoorwaarden. Er kunnen collectieve of individuele akkoorden worden gesloten om rekening te houden met de bijzondere kenmerken van het telewerk. Er moet je informatie worden verschaft over de arbeidsvoorwaarden en meer bepaald over:
  - de beschrijving van de uit te voeren werkzaamheden;
  - de afdeling van de onderneming waaraan je verbonden bent;
  - de identificatie van je directe meerdere of andere personen tot wie je je kan wenden met vragen van beroepsmatige of persoonlijke aard;
  - de regelingen omtrent rapportage.
- de opleiding en de carrière-mogelijkheden binnen de onderneming. Je bent eveneens onderworpen aan hetzelfde evaluatiebeleid.
- de deelname aan de sociale verkiezingen. Je moet eveneens opgenomen worden in de berekening van de kiesdrempels. Je hebt eveneens het recht om te communiceren met je vakbondsafgevaardigden.
- de werklust en de resultaten-criteria die je worden opgelegd moeten vergelijkbaar zijn met die van de andere werknemers tewerkgesteld in de onderneming.
- het respect voor je privacy.





# Wat is mijn arbeidsduur?

Je beheert zelf je arbeidstijd. Die flexibiliteit en autonomie zijn echter niet onbeperkt. Dit houdt bijvoorbeeld niet in dat je systematisch overuren moet presteren.

De arbeidsduur voor telewerkers is dezelfde als voor de collega's die in de lokalen van het bedrijf werken.

Vergeet niet dat de schriftelijke telewerkovereenkomst steeds een clause moet bevatten waarin wordt aangegeven op welke manier en tijdens welke periodes je bereikbaar moet zijn.

Daarnaast kan het arbeidsreglement de periodes vermelden waarin, op vraag van je werkgever, telewerk kan plaatsvinden of

omgekeerd de periodes waarin dit telewerk niet mag worden geleverd.

Voor de vastlegging van de arbeidsduur bestaan er verschillende formules, zoals bijvoorbeeld:

- een forfaitaire arbeidstijd vastleggen: een telewerkdag stemt conventioneel overeen met een werkdag in het bedrijf. In deze formule zou de betaling van overuren erkend kunnen worden
- een absoluut begrensde arbeidstijd vastleggen: een systeem van glijdende begin- en einduren, d.w.z. periodes waarin het werk mag beginnen of eindigen (bijv. van maandag tot vrijdag, telkens

tussen 7 en 19 uur)

- een periode van beschikbaarheid vastleggen, d.w.z. kerntijden waarbinnen de telewerker bereikbaar moet zijn

Volgens de BBTK is het beter om een forfaitaire arbeidsduur te voorzien voor elke dag telewerk. Dit is de beste manier om te vermijden dat je onder druk zou worden gezet om thuis flexibeler te zijn dan op kantoor. Bovendien vermijdt dit discussies over de manier waarop de werkgever de arbeidstijd zal controleren.



# Wat gebeurt er als ik een arbeidsongeval heb terwijl ik telewerk?

Als je een arbeidsongeval overkomt tijdens je telewerk, wordt dit ongeval geacht zich te hebben voorgedaan tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, tot bewijs van het tegendeel:

- Als het zich voordoet op de plaats(en) die je schriftelijk hebt

vastgelegd als de plaats waarop je werk wordt uitgevoerd

- Als het zich voordoet tijdens de periode van de dag die schriftelijk is vastgelegd als de periode waarbinnen het werk kan worden verricht. Bij gebrek aan een dergelijke vermelding in

de schriftelijke overeenkomst zal het vermoeden worden toegepast tijdens de werkuren die je had moeten presteren indien je in de lokalen van de werkgever tewerkgesteld was.



## BBTK-afvaardiging Telenet □ 36% kaderleden in het bedrijf

De directie zette de eerste stap naar collectieve afspraken in 2007. In die periode groeide het bedrijf enorm, waardoor er een gebrek aan plaats ontstond. Men wilde dat opvangen door meer mensen op een structurele manier toe te laten te telewerken.



In 2013 was de reden gelijkaardig: de directie hoopt op bedrijfsruimte te kunnen besparen door het aantal functies dat recht heeft op telewerk gevoelig uit te breiden.

Op die manier zit je als delegatie natuurlijk wel in een goede onderhandelingspositie. Ons was het er vooral om te doen dat de werknemers niet het slachtoffer zouden worden van de nieuwe werksituatie.

Oorspronkelijk wilde Telenet zelfs geen CAO, maar een policy. Zo'n vage policy is juridisch niet afdwingbaar en biedt geen enkele zekerheid. Collectief noch individueel.

We hebben dus aangedrongen op een CAO en ingezet op drie belangrijke principes: vrijwilligheid, kostenvergoeding en een transparante manier van controle en rapportering. De CAO is van toepassing op bedienden én kaderleden.

Met de vrijwilligheid willen we vermijden dat werknemers die het echt niet zien zitten om thuis te werken daar ook niet toe gedwongen kunnen worden. De kostenvergoeding spreekt voor zich: wie thuis werkt, maakt ook thuis kosten. Het principe van de vergoeding in het akkoord krijgen was voor ons erg belangrijk. De vergoeding is al gekoppeld aan het indexeringsstelsel uit het PC 218.

In het geval van telewerk is het van essentieel belang voor de individuele werknemer dat er duidelijke afspraken bestaan over wat er van hem of haar wordt verwacht. De controle op die omkaderende voorwaarden van telewerk vormen een prima manier waarop je als vakbond je meerwaarde kan aantonen. Individueel, door werknemers aan te spreken op hun situatie, maar ook collectief. In de CAO is nu een uitgebreide rapportage door de directie voorzien. Het moet ons toelaten tijdig onze bewakende rol te kunnen spelen.

## Wie moet het nodige materiaal om te telewerken voorzien?

In principe moet je werkgever je de nodige middelen verschaffen om je taak te kunnen vervullen. In dit geval moet hij eveneens het materiaal installeren en het laten onderhouden. Je werkgever zal eveneens instaan voor de kosten van de verbindingen en de gesprekken verbonden aan het telewerk. Tijdens het telewerk moet je werkgever je eveneens de gepaste technische bijstand kunnen verstrekken. Je moet een

aangepaste opleiding krijgen over het technisch materiaal dat tot je beschikking wordt gesteld.

Opgelet, het feit dat de werkgever gratis een pc of een internetverbinding voor privégebruik ter beschikking stelt, vormt een voordeel van allerlei aard dat onderworpen is aan sociale bijdragen en aan belastingen. Dit geldt ook voor tablet-pc's.

Als je je eigen materiaal gebruikt, moet je werkgever

instaan voor de installatiekosten van de software, de werkings- en onderhoudskosten alsook voor de kost van de afschrijvingen voor het telewerk.

Deze kosten zullen worden berekend vóór aanvang van het telewerk naar rato van de telewerkprestaties of volgens een verdeelsleutel die je samen met je werkgever hebt vastgelegd.

## Ik heb reeds een eigen internetverbinding. Wat is de impact van de installatie van een 2<sup>de</sup> lijn om te telewerken?

De installatie via de werkgever van een lijn voor telewerk is geen voordeel van allerlei aard, voor zover deze lijn werd ter beschik-

king gesteld in het kader van de arbeidsbetrekking.

Anders zou het zijn geweest indien die internetaansluiting

ook voor privédoeleinden was geïnstalleerd.

## Wat gebeurt er bij een panne van mijn computer?

Bij een defect van het materiaal moet je onmiddellijk je werkgever inlichten. Deze laatste moet de nodige maatregelen treffen en je het

overeengekomen loon uitbetalen. Als deze panne je belet te werken, hangt het er van af welke maatregelen je werkgever heeft getroffen,

zoals bijvoorbeeld het uitvoeren van vervangend werk of een tijdelijke terugkeer naar kantoor...

# Moet mijn werkgever me de bijhorende kosten van telewerk betalen?

Neen, de bijhorende kosten (verwarming, elektriciteit, kantoomateriaal, kost van de telefoongesprekken, enz.) worden niet gedekt door je werkgever tenzij dit uitdrukkelijk voorzien is in een individueel akkoord of via CAO.

Opgelet, verwar dit niet met de overeenkomst voor thuiswerk waarbij een terugbetaling van de gemaakte kosten is voorzien ten belope van 10% van het loon als

er geen andere meldingen zijn opgenomen in de overeenkomst, of méér dan 10% na voorlegging van bewijsstukken.

In zijn onderrichtingen verwijst de RSZ naar het feit dat, voor de terugbetaling van bijhorende kosten, thuiswerkers en telewerkers niet gelijk zijn op wettelijk vlak. De RSZ aanvaardt evenwel de stelling dat voor de telewerker eveneens een terugbetaling van de kosten ten

belope van 10% van het loon dat de werknemer voor die prestaties als telewerker krijgt beschouwd wordt als een terugbetaling van werkelijk gemaakte kosten. Als de terugbetaling méér bedraagt dan 10% van het loon moet de werkgever in staat zijn om het bewijs te leveren dat deze terugbetaling de kostenvergoeding ten laste van de werkgever niet overschrijdt.



# Wat met het respect van mijn privacy?

Je hebt recht op respect van je privacy. Alle Europese en Belgische wetten over de bescherming van de persoonlijke levenssfeer zijn op jou van toepassing. In het bijzonder CAO nr. 81 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische onlinecommunicatiegegevens. Je werkgever moet je inlichten over de geldende regels inzake de bescherming van de gegevens, de beperkingen voor het gebruik van het informaticamateriaal en de geldende sancties.

Opgelet, CAO 81 laat je werkgever enkel toe om e-mails te controleren met de bedoeling om ongeoorloofde of lasterlijke feiten te voorkomen, evenals feiten die strijdig zijn met de goede zeden of die de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden, om de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming die vertrouwelijk zijn te beschermen, om de veiligheid en/of de goede technische werking van de IT-netwerksystemen te waarborgen alsook het te goeder trouw naleven van de in de onderneming opgestelde gedragscode.

De controle mag echter niet buitensporig zijn en een inmenging in je persoonlijke levenssfeer tot gevolg hebben. Als je werkgever ten slotte een dergelijke controle wil invoeren, moet hij de ondernemingsraad hierover inlichten, of als er geen OR is het CPBW, of bij ontstentenis daarvan de syndicale afvaardiging. Wend je tot je BBTK-afgevaardigden want het kan immers zijn dat hieromtrent CAO's werden onderhandeld voor je bedrijf.



## BBTK-afvaardiging Swift □ 45% kaderleden in het bedrijf

In het kader van het plan "Campus 2.1" heeft de directie de band tussen werknemer en werkruimte volledig herzien. Telewerk speelde hierbij een erg belangrijke rol. Zo werken we nu nog maar in 2 in plaats van 4 gebouwen. Tegelijk werden concepten als free seating en desk sharing ingevoerd: kantoren zijn niet meer aan één persoon toegewezen en er is minder infrastructuur dan er bedienden zijn, aangezien sommigen telewerken, in vergadering of buitenshuis zijn, ...



Alle personeelsleden, óók de kaderleden, mogen telewerken, op vrijwillige basis en a rato van maximum 2 dagen per week. In de praktijk zien we evenwel dat mensen vaak halve dagen nemen, bijvoorbeeld om de kinderen om 16 uur van school te halen en dan, eens de kinderen in bed zitten, de werkdag af te maken. Dankzij die soepelheid

hoeven mensen niet deeltijds te gaan werken (of tijdskrediet te nemen) en kunnen ze voltijds blijven werken, als ze dat willen. Maar dat zorgt wel voor praktische problemen: de werkgever had zo'n enthousiasme voor halve dagen telewerk niet verwacht en bijgevolg werden de noden in bepaalde infrastructures (kantine, ...) onderschat!

Er is geen bedrijfseigen telewerk-CAO. De werkgever laat de geïnteresseerde werknemers een bijlage bij hun contract ondertekenen. Daartegenover staat maar weinig: de bediende krijgt € 15 per maand als vergoeding voor zijn internetverbinding en mag zijn draagbare computer thuis gebruiken. Dat is alles. Kosten voor verwarming, elektriciteit, water... worden absoluut niet door de werkgever gedragen. Hij heeft dus wel degelijk een deel van zijn werkingskosten op de bedienden afgewenteld.

Anderzijds hebben we wel een CAO over flexibele werktijd: dat heeft een aantal deeltijdse werknemers de kans gegeven om weer voltijds te gaan werken. Het zijn dus vooral vrouwen die weer voltijds zijn gaan werken. Tegenover het zwervende bestaan als gevolg van telewerk en flexibele uurroosters (flex-time, d.i. 37,5 uur die vrij binnen een rooster van 7 tot 19 uur mogen worden gepresteerd) staat een groter evenwicht tussen privéleven en beroepsleven, maar de collegialiteit zoals we die nu kennen gaat wel enigszins verloren. Binnen een groep is er geen houvast meer, want collega's zien niet meer wie weg is. De sociale verankering binnen het bedrijf vervaagt. De sociale ruimtes trekken almaar minder volk.

# Moeten de werknemersvertegenwoordigers geraadpleegd worden over de eventuele invoering van telewerk?

Alvorens telewerk in je bedrijf wordt ingevoerd, moet je werkgever je vertegenwoordigers inlichten en raadplegen over de sociale gevolgen van de invoering van het telewerk en meer bepaald over de gevolgen voor de tewerkstelling en de arbeidsorganisatie. Deze informatie en raadpleging vinden plaats in het kader van de ondernemingsraad (CAO nr. 9) of, als er geen is, via de syndicale afvaardiging.

Het CPBW moet uiteraard worden geraadpleegd over alle

gevolgen van de invoering van het telewerk voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De invoering van telewerk vereist geen voorafgaand akkoord op bedrijfsvlak, bijvoorbeeld onder de vorm van een CAO. Het is evenwel wenselijk dat een CAO wordt gesloten om het telewerk te omkaderen en om rekening te houden met alle aspecten van telewerk. De bepalingen van CAO 85 zijn immers minimaal.

In deze CAO kunnen bijvoor-

beeld de modaliteiten voor de uitoefening van het telewerk worden vastgelegd (vastlegging van de arbeidsduur, overuren, ...), de tenlasteneming door je werkgever van alle of een deel van de bijhorende kosten voor het telewerk (verwarming, elektriciteit, ...), de lijst van functies die voor telewerk in aanmerking komen, de voorwaarden van de omkeerbaarheid (terugkeer naar de lokalen van het bedrijf), ...



# Moet je werkgever maatregelen treffen om isolement te voorkomen?

Ja, onder meer door je de mogelijkheid te bieden je collega's te ontmoeten en door je toegang te geven tot de bedrijfsinformatie.

Je werkgever kan je dan ook op gerichte tijdstippen opdragen naar het bedrijf te komen.



# Telewerkers in vorm

**7 werknemers op 10 hebben last van pijn in de schouders, armen, handen, polsen, vingers door het gebruik van computers en telefoons. Je werkgever moet je inlichten over het beleid dat het bedrijf voert inzake gezondheid en veiligheid op het werk.**

**Om te vermijden dat je werkdagen achter het pc-scherm ware martelsessies zouden worden, vind je hieronder enkele ergonomische tips:**

- Er moet minstens 50 cm afstand zijn tussen je ogen en het scherm
- Het scherm moet recht voor je opgesteld zijn, op de goede hoogte en loodrecht op de ramen
- Het toetsenbord moet zo vlak mogelijk geplaatst zijn met voldoende ruimte tussen het toetsenbord en de rand van het bureau (10 tot 15 cm)
- Er moet gebruik worden gemaakt van zonnewering om verblinding en weerspiegeling op het scherm te vermijden
- De stoel moet op de goede hoogte staan: je voeten moeten vlak op de grond rusten, zo niet moet je een voetensteun gebruiken
- Las geregeld korte rustpauzes in: je blijft beter geen 8 uur onafgebroken achter een scherm zitten werken

Vergeet in elk geval niet: zelfs als telewerker zijn de regels inzake welzijn op het werk ook volledig op jou van toepassing. Als je moeilijkheden ondervindt of vragen hebt, aarzel dan niet om contact op te nemen met je BBTK-afgevaardigde of met de preventiedienst van je bedrijf.





# Wist je dat?

Op [www.bbtck.org](http://www.bbtck.org), rubriek "Mijn rechten online", vind je een heleboel tips over een aantal nuttige thema's:

- Bedrijfswagen
- Loonbonus
- Voordelen van allerlei aard: telefoon, internet, enz.
- Verplaatsingskosten
- Werken met een beeldscherm
- ...

Heb je nog vragen? Stel ze dan gerust aan de BBTK-afgevaardigde van je bedrijf of aan je gewestelijke BBTK-afdeling! □

# In de volgende squared

## Almaar flexibeler?

Kaderleden krijgen vandaag de dag te maken met uurroosters en werkritmes die steeds moeilijker om dragen worden. Van hen wordt steeds méér flexibiliteit en méér beschikbaarheid gevraagd. Welke regels bestaan er op dat vlak? Is die flexibiliteit (on)begrensd? Squared maakt een stand van zaken op! □

