Cao 149 betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis

Katrien Mortelmans

Om de COVID-19-pandemie in te dijken heeft de Belgische overheid een uitzonderlijke inspanning gevraagd aan al wie kan telewerken. Dit langdurig niet-vrijwillig telewerken kreeg in januari 2021 een wettelijk kader. TBV belicht de bijdrage van Brecht Stalmans¹ over aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis². Die bijdrage was onderdeel van de webinar op 5 maart 2021, georganiseerd door FOD WASO³, en bood inspiratie aan meer dan 700 deelnemers, onder wie arbeidsartsen.

Pre-corona: structureel en occasioneel telewerk

In België bestond er al wetgeving over telewerk, van toepassing voor de privésector. Structureel telewerk, zeg maar het 'ik werk elke maandag thuis, vrijwillig en dat is schriftelijk zo overeengekomen' is geregeld in cao nr. 85 van 2005⁴. Via die cao is het telewerk onttrokken aan de specifieke regeling van huisarbeid. Occasioneel vrijwillig telewerk kreeg via artikel 22 tot 28 van de wet werkbaar werk op 5 maart 2017⁵ een kader. Typische voorbeelden zijn telewerk bij autopech of bij treinstaking, of indien bezoek aan de dokter of bezoek van een techniker aan huis enkel tijdens de werkuren te regelen is.

Coronaperiode: het ministerieel besluit van 28 oktober 2020

Ongeveer een jaar geleden, in maart 2020, bij de aanvang van de coronacrisis, is er bovenop het vrijwillig structureel en occasioneel telewerk een nieuwe vorm van telewerk opgedoemd. Telethuiswerk werd ingevoerd via Ministeriële Besluiten (M.B.'s) met dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken. Het M.B. van 28 oktober 2020⁶ is op de dag van deze webinar, meer dan vier maanden later, nog steeds van toepassing. Dat M.B. bepaalt dat telewerk verplicht is, tenzij onmogelijk omwille van de aard van de functie of de continuïteit van de bedrijfsvoering, de activiteiten of de dienstverlening.

THUISWERKEN

**IK VRAAG NU ALTIJD
MAAR AAN HET
KOFFIEZETAPPARAAT
WAT HIJ DIT WEEKEND
GEDAAN HEEFT**

Loesje

www.loesje.nl

loesje@loesje.nl

Om rechtszekerheid te bieden aan deze verplichte vorm van telethuiswerk, hebben de sociale partners afspraken gebundeld in cao nr. 149.

Het nieuw wettelijk kader voor verplicht telethuiswerk in coronaperiode

Cao nr. 149 is afgesloten op 26 januari 2021², voor bepaalde tijd zijnde tot op 31 december 2021, tenzij het M.B. met telethuiswerk vroeger opgeheven wordt. De cao heeft een dubbele doelstelling:

- a. een referentiekader voorzien dat door de onderneming kan verduidelijkt worden via afspraken eigen aan de onderneming, en
- b. een beleid welzijn op het werk te beschrijven, bestaande uit een samenvatting van de bestaande wettelijke bepalingen en aangevuld met specifieke elementen voor telewerk.

Ergonomie thuis

Hoog tijd voor een telewerkbeleid

- ✓ Schriftelijke overeenkomst
- ✓ Onkostenvergoeding
- ✓ Benodigde apparatuur
- ✓ Informeren medewerkers
- ✓ Risicoanalyse telewerken
- ✓ Videoconsult

VerV Een campagne van VerV - Beweging voor Ergonomie

www.verv.be
info@verv.be

De ergonomievereniging VerV heeft eerder reeds aanbevelingen voor een beleid rond structureel telewerk uitgewerkt. Deze aanbevelingen kunnen ook toegepast worden in het kader van het verplichte of aanbevolen telewerk en geven vanuit ergonomische oogpunt een concrete invulling aan de afspraken die werkgevers moeten maken over telewerk.

Promotiemateriaal van de Belgische ergonomievereniging VerV,
<https://www.verv.be/news/cao149-verplicht-telewerken-bij-corona/>.

a. Een referentiekader door de onderneming

Voor 'a', dienen er concreet afspraken gemaakt te worden over het ter beschikking stellen van bedrijfsapparatuur, ondersteuning en vergoeding van kosten bij gebruik van de eigen apparatuur, en ten slotte de bijkomende verbindingskosten zoals voor telefoon en internet.

De cao bepaalt dat de uurroosters, de bereikbaarheid en onbereikbaarheid van de telethuiswerkende werknemer, en de controle en beoordelingscriteria moeten worden 'besproken': in de mate van het 'mogelijke' moeten daarover afspraken gemaakt worden.

Die expliciete vermelding van mogelijkheid tot controle door de werkgever in de cao is nieuw, ook al was controle in principe al mogelijk op basis van de algemene wettelijke bepalingen. De werkgever kan de telethuiswerkende werknemer controleren op de resultaten of de uitvoering van het werk, zij het op gepaste en proportionele wijze, dus geen voortdurende controle. De werknemer moet info krijgen over de manier waarop de controle gebeurt, en de controle dient met inachtneming van de privacywetgeving georganiseerd te worden.

b. Een beleid welzijn op het werk

In het kader van het beleid voor welzijn op het werk moeten passende maatregelen genomen worden voor behoud van de verbondenheid met collega's en het voorkomen van isolatie. Hierbij dient bijzondere aandacht te gaan naar kwetsbare telewerkers, bijvoorbeeld werknemers die een moeilijke thuissituatie hebben.

Referenties

1. Brecht Stalmans is jurist Individueel Arbeidsrecht bij Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
2. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 149, afgesloten op 26 januari 2021. Nationale Arbeidsraad. [http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-149-\(26.01.2021\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-149-(26.01.2021).pdf).
3. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg organiseert regelmatig evenementen. <https://evenementen.werk.belgie.be>. De slides van de sessie van 5 maart 2021 zijn daar beschikbaar.
4. <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-085.pdf>
5. http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2017030503&table_name=wet
6. <https://crisiscentrum.be/nl/legislation/ministerieel-besluit-houdende-wijziging-van-het-ministerieel-besluit-van-28-oktober-0>