

JURIDISCHE ASPECTEN VAN E-WERKEN

In dit hoofdstuk kan u terecht voor specifieke juridische bepalingen die van toepassing zijn op e-werken. Het is specifiek gericht naar de bedrijfsjurist of adviseur, maar kan interessante achtergrond leveren voor de verschillende betrokken partijen

U vindt er antwoorden op vragen als :

- *'Wat is de wettelijke definitie ?'*
- *'Wat met sociaal overleg ?'*
- *'Wat met de arbeidsovereenkomst en arbeidsreglement ?'*
- *'Aan welke welke sancties stel ik me bloot indien e-werken niet conform de wetgeving wordt verricht ?'*
- *'Wat met de sociale zekerheids- en fiscaalrechtelijke aspecten van onkostenvergoedingen ?'*
- *'Wat met verzekeringen ?'*
- *'Welke controlemogelijkheden zijn toegestaan ?'*

INLEIDING

Teleshuiswerk is een vorm van telewerk. Ter afbakening van het onderwerp van dit stappenplan en voor een goed begrip van de notie “teleshuiswerk” en haar wettelijke regeling wordt eerst het algemene begrip telewerk in haar verschillende vormen ontleed.

Daarna worden de essentiële juridische aspecten van het teleshuiswerk besproken. De juridische bespreking trachten we op een pragmatische wijze op te vatten. Zo wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds maatregelen welke wettelijk verplicht dan wel aangewezen zijn voor werkgevers (‘te doen’) en anderzijds belangrijke aandachtspunten voor werkgevers (‘te weten’). Verder wordt ook, bij wijze van samenvatting, een overzicht van acties gegeven in bijlage.

Gelet op de doelstellingen van dit stappenplan mag onderstaand overzicht enkel gezien worden als een kader, een eerste belangrijke aanzet om de juridische aspecten te ondervangen. Onderstaand plan heeft dus geen exhaustief karakter.

TELETHUISWERK ALS VORM VAN TELEWERK

Telewerk is een verzamelnaam. De wettelijke regeling die van toepassing is op het telewerk is afhankelijk van de operationele vorm die het telewerk aanneemt.

Inderdaad, e-werken kan gebeuren in een satellietkantoor (decentralisatie van de zetel van de onderneming), vanuit een telecentrum (beheerd door een derde) of van thuis uit.

In de twee eerste gevallen blijven de gemene arbeidsrechtelijke bepalingen van toepassing. De arbeidsbetrekkingen tussen de werkgever en de werknemer blijven dus ongewijzigd en dit met inbegrip van de verplichtingen van de werkgever inzake het welzijn van de werknemers op het werk.

Voor wie evenwel thuis aan e-werken doet, gelden de bepalingen van de wet van 6 december 1996 betreffende de huisarbeid.

Op te merken valt dat het koninklijk besluit van 27 augustus 1993 betreffende het werken met beeldschermapparatuur van toepassing is op alle vormen van telewerk. Dit koninklijk besluit legt de werkgever de verplichting op om de risico's die het gebruik van computers inhoudt te voorkomen en te verhelpen.

Tot slot is er op te wijzen dat voormelde regelgeving niet van toepassing is op het statutaire personeel van de overheid. Telewerken moet voor hen worden geregeld in hun statuut.

TELETHUISWERK ALS VORM VAN HUISARBEID

Indien een e-werker professionele activiteiten gewoonlijk en regelmatig, volledig of gedeeltelijk, thuis of op een andere door hem gekozen plaats verricht, is de wet van 6 december 1996 betreffende de huisarbeid van toepassing.

Voor werknemers die occasioneel thuis werken is deze regeling dus niet van toepassing. De wetgever bepaalt echter niet wanneer een tewerkstelling als gewoonlijk of occasioneel dient te worden aanzien.

Er zijn twee essentiële elementen om van huisarbeid te kunnen spreken:

1° de werkgever kan geen rechtstreekse controle verrichten;

2° de huisarbeider heeft de vrije keuze inzake de arbeidsplaats (dus dit hoeft niet noodzakelijk "thuis" te zijn).

De Wet Huisarbeid heeft de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gewijzigd en er een artikel 119 aan toegevoegd betreffende de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders. De doelstelling van

**BEELDSCHERMWERK-
WETGEVING IS VAN
TOEPASSING VOOR ELKE
VORM VAN TELEWERK.**

de wet was trouwens de overeenkomst voor huisarbeid op te nemen in het toepassingsgebied van de Arbeidsovereenkomstenwet. De bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet zijn dus van toepassing op de overeenkomst voor huisarbeid, voor zover artikel 119 er niet van afwijkt.

TELETHUISWERK: DE 'DOORSNEDE' VAN TELEWERK EN HUISARBEID

Telethuiswerk is dus deze bijzondere vorm van telewerk waarop de wetgeving inzake huisarbeid van toepassing is. Hieronder wordt het juridisch kader geschetst.

TELETHUISWERK VOOR STATUTAIR OVERHEIDSPERSONEEL

De rechtsverhouding tussen de overheid en haar statutaire personeel wordt éézijdig geregeld door de overheid in een administratief en geldelijk statuut.

Het invoeren van de mogelijkheid van telethuiswerk veronderstelt dan ook een aanpassing van voormeld statuut. Ook het arbeidsreglement (verplicht sinds 1 juni 2003 in bijna de gehele openbare sector) dient in die zin te worden aangepast. Deze aanpassingen moeten evenwel vooraf worden voorgelegd aan de vakbonden voor onderhandeling.

Een essentieel aandachtspunt is dat vooraf moet worden bepaald welke de voorwaarden (functies, persoonlijkheid, enz.) zijn om in aanmerking komen voor het telethuiswerk. Elkeen die aan deze voorwaarden voldoet, moet er aanspraak op kunnen maken. Wordt geoordeeld dat het telethuiswerken niet kan worden toegestaan, dan moet dit afdoende worden gemotiveerd in functie van de vooropgestelde voorwaarden.

In het ambtenarenrecht wordt gezag, toezicht en controle in de regel uitgeoefend door de hiërarchisch meerdere van het statutaire personeelslid. Wordt hiervan afgeweken omwille van technische redenen dan moet dit dus ook uitdrukkelijk in het statuut worden ingeschreven. Zo bijvoorbeeld zal de ICT-verantwoordelijke in het kader van de controle van e-mail en internetgebruik moeten worden gemachtigd deze controle uit te voeren. Ook de mogelijkheid om de werkplek thuis te controleren zal in het statuut moeten worden ingeschreven.

Wordt besloten een onkostenvergoeding toe te kennen (voor ambtenaren is dit niet verplicht), dan moet dit in het geldelijk statuut worden toegevoegd.

Meer praktische aspecten (b.v. Het doorgeven van de agenda) daarentegen kunnen dan weer worden geregeld in een dienstorder.

Tot slot moet worden opgemerkt dat op elk ogenblik een eind kan worden gesteld aan het telethuiswerk. Deze beslissing moet worden gemotiveerd, maar kan bijvoorbeeld zelfs zijn ingegeven door de noodwendigheden van de dienst.

SOCIAAL OVERLEG

TE DOEN

Verplicht: raadpleging van personeelsafgevaardigden bij indienstname van huisarbeiders

- **Wie** - de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging;
- **Wanneer** - voorafgaandelijk aan de indienstname van de huisarbeiders of invoering van het thuiswerk;
- **Waarover** - verandering van arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden waarin het werk wordt uitgevoerd - invoeren op niveau van onderneming mogelijkheid thuis te werken of uit telecentra te werken;
- **Wat** - informatieplicht;
- **Specifieke raadpleging** - bijzondere procedure tot wijziging van het arbeidsreglement (indien in gevolge van thuiswerk hieraan wijzigingen worden gebracht).

TE WETEN

VERTEGENWOORDIGING VAN DE HUISARBEIDERS IN OVERLEGORGANEN

Aangezien de bepalingen van de Wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven en de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers (...) ook gelden voor huisarbeiders moet rekening met hen gehouden worden bij het berekenen van het personeelsbestand en de kiesdrempels voor de sociale verkiezingen. Ze kunnen hun stem uitbrengen en zijn tevens zelf verkiesbaar.

Huisarbeiders kunnen ook aangeduid worden als vakbondsafgevaardigden.

ARBEIDSOVEREENKOMST

TE DOEN

VERPLICHT: GESCHREVEN OVEREENKOMST

Wanneer - Ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer de uitvoering van huisarbeid aanvangt, dient er een afzonderlijk schriftelijk document te bestaan (voor wat betreft de huisarbeid).

Vorm - Voor wat betreft werknemers die gedurende hun bestaande arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk in een systeem van huisarbeid

willen stappen, kan de werkgever vrij kiezen om een addendum te voegen aan de (mogelijks) bestaande arbeidsovereenkomst dan wel een volledig nieuwe arbeidsovereenkomst met de werknemer te sluiten welke de voorgaande vervangt.

VERPLICHT: BEPAALDE VERMELDINGEN IN HET GESCHRIFT

Wat - Het bedoelde geschrift dient tevens verplicht een aantal vermeldingen te bevatten.

- Identiteit van de werkgever (natuurlijke persoon: naam, voornamen en de hoofdverblijfplaats of als rechtspersoon: de firmanaam en de maatschappelijke zetel en de exploitatiezetel en, in voorkomend geval, de benaming waaronder de werkgever zich tot het publiek richt);
- Identiteit van de werknemer (naam, voornaam en hoofdverblijfplaats);
- Overeengekomen loon (of indien dit niet vastgesteld kan worden, de wijze en de grondslag voor de berekening van het loon);
- Vergoeding van de kosten verbonden aan de huisarbeid.
- Plaats of plaatsen die de huisarbeider gekozen heeft om zijn werk te verrichten;
- Beknopte omschrijving van het overeengekomen werk;
- Overeengekomen arbeidsregeling en/of werkrooster: arbeidsovereenkomst van onbepaalde of bepaalde duur en, in geval van een deeltijdse betrekking, de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling;
- Bevoegd paritair comité.

OVEREENKOMST HUISARBEIDERS IS EEN SOCIAAL DOCUMENT.

Sancties - Indien geen geschrift werd opgesteld inzake de huisarbeid of voormelde vermeldingen (behalve inzake de vergoeding van de kosten voor huisarbeid) niet werden opgenomen in de arbeidsovereenkomst dan kan de huisarbeider (en enkel hij) aan de overeenkomst inzake huisarbeid een einde stellen zonder naleving van een opzeggingstermijn of –vergoeding.

De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders wordt als een sociaal document beschouwd. Het niet bijhouden van dit sociaal document wordt strafrechtelijk gesanctioneerd.

VERPLICHT: REGELING ONKOSTENVERGOEDING VOOR HUISARBEID

Wat - In de arbeidsrelatie tussen werkgever en huisarbeider dient er tevens een regeling te worden voorzien betreffende de vergoeding van de kosten verbonden aan de huisarbeid.

De inhoud, sanctie en de sociale zekerheids- en fiscaalrechtelijke aspecten worden verder besproken.

AAN TE RADEN

Opnemen wettelijke bepalingen inzake schorsing arbeidsovereenkomst in de overeenkomst inzake huisarbeid:

Inzake de schorsing van de overeenkomst wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid dient rekening gehouden te worden met een aangepaste reglementering. De specifieke bepalingen kan men hieronder in vogelvlucht vinden. Het strekt tot aanbeveling om de wettelijke verplichtingen van de huisarbeider op te nemen in de overeenkomst inzake huisarbeid.

Wettelijke plichten huisarbeider:

- Onmiddellijke kennisgeving aan werkgever inzake de arbeidsongeschiktheid;
- Binnen de twee werkdagen vanaf de ongeschiktheid een geneeskundige getuigschrift bezorgen aan de werkgever (wijziging van deze termijn is mogelijk bij arbeidsreglement of CAO). In tegenstelling tot de gemeenrechtelijke regeling is deze informatieplicht wettelijk voorzien (met andere woorden zonder een specifiek conventioneel beding geldt deze plicht niet voor e-werkers in telecentra of satelietkantoren).

AAN TE RADEN: OPNEMEN REGELING ARBEIDSDUUR

**REGELING OVERUREN EN
INHAALRUST IS NIET VAN
TOEPASSING.**

Arbeidswet is niet van toepassing op huisarbeiders - De Wet Huisarbeid brengt enkele wijzigingen aan in de Arbeidswet van 16 maart 1971; huisarbeid veronderstelt immers een zekere flexibiliteit. Daardoor zijn de bepalingen inzake de arbeidsduur en zondagsrust niet van toepassing op huisarbeiders. De huisarbeider dient zich aldus niet te houden aan een maximum aantal uren per dag en per week en het principieel verbod van nacht- en zondagsarbeid. De regeling van overuren en inhaalrust is ook niet op hen van toepassing.

De Koning kan echter, op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, en onder de hem bepaalde voorwaarden, die bepalingen geheel of gedeeltelijk toepasselijk maken op huisarbeiders.

Het feit dat de regelen in de Arbeidswet inzake arbeidsduur in principe niet van toepassing zijn op huisarbeiders, wil echter niet zeggen dat de werkgever niet kan bepalen dat een werknemer per dag bijvoorbeeld een minimum aantal uren of welbepaalde uren moet werken of contacteerbaar moet zijn.

Aangezien enkel de huisarbeiders specifiek worden gesloten uit het toepassingsgebied van de Arbeidswet, blijven de bedoelde bepalingen WEL van toepassing op andere e-werkers.

**HET RECHT OP
GEWAARBORGD LOON
BLIJFT VERDER BESTAAN
VOOR HUISARBEIDERS.**

TE WETEN

GEWAARBORGD LOON INGEVAL VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Het recht op gewaarborgd loon blijft verder bestaan voor huisarbeiders. Voor huisarbeiders die (geheel of ten dele) een variabele beloning (niet forfaitair) ontvangen, geldt een bijzondere berekeningswijze.

GEWAARBORGD LOON INGEVAL VAN GERECHTVAARDIGD NIET AANVATTEN, ONDERBREKEN OF STOPZETTEN VAN HET WERK

De regeling inzake het recht op gewaarborgd loon ingeval voor arbeidsgeschikte werknemers die om een gerechtvaardigde reden het werk niet kunnen aanvatten of verderzetten (b.v. stroompanne, technisch defect aan een werktuig) bestaat enkel voor huisarbeiders die op forfaitaire wijze betaald worden.

GEWAARBORGD LOON INGEVAL VAN OVERMACHT

De Wet Huisarbeid bevat geen bijzondere bepalingen over overmacht. Bijgevolg is artikel 26 van de Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing op de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders. Een klassiek voorbeeld van overmacht is brand in de onderneming. Bij huisarbeid wordt een brand in de werkplaats van de huisarbeider, die hem verhindert het werk verder te zetten, eveneens als overmacht beschouwd.

ONKOSTENVERGOEDING SPECIFIEK VOOR THUISWERKERS

TE DOEN

VERPLICHT: REGELING ONKOSTENVERGOEDING VOOR HUISARBEID

Wat – Het betreft de vergoeding van de typische kosten die verbonden zijn aan thuisarbeid zoals energiekosten (verwarming, verlichting e.d.), extra waterverbruik, telefoonlijn,...

**ER DIEN EEN REGELING
VOOR
KOSTENVERGOEDING
GETROFFEN TE WORDEN.**

Een regeling, geen specifiek opgelegde kost – Er dient een regeling getroffen te worden. De wet bepaalt niet hoeveel de eventuele kostenvergoeding aan de huisarbeider mag of moet bedragen. De wetgever legt dus geen specifieke regeling op, maar wenst uitdrukkelijk dat er een regeling wordt getroffen in dit verband. Het komt er dus op neer dat de werkgever tussenkomt in de kosten van de werknemer. De uit te werken regeling dient rekening te houden met de specifieke omstandigheden van de zaak (bijvoorbeeld deeltijds of voltijds karakter van de huisarbeid).

Waar - De bedoelde regeling kan opgenomen worden in de individuele arbeidsrelatie tussen partijen of in een collectieve arbeidsovereenkomst.

INDIEN ER GEEN REGELING IS, IS ER EEN FORFAITAIR BEDRAG VAN 10% VAN HET LOON VERSCHULDIGD, HOEWEL DE WERKGEVER IN PRINCIPE NIET VERPLICHT WAS 10% TOE TE KENNEN.

Sanctie - Indien geen dergelijke regeling werd overeengekomen in dit verband, is een forfaitair bedrag verschuldigd van 10% van het loon als vergoeding van de kosten van de huisarbeider. De verschuldigde vergoeding kan zelfs meer dan 10% bedragen als de werknemer met verantwoordingsstukken aantoont dat diens werkelijke kosten hoger zijn dan 10% van het loon.

Terugkomend op de vereiste regeling dient voor alle duidelijkheid gepreciseerd te worden dat de werkgever dus NIET verplicht is een onkostenvergoeding van 10% toe te kennen aan de huisarbeider. Het is enkel een sanctie ingeval er geen regeling werd voorzien.

AAN TE RADEN: NAKIJEN VAN DE BESTAANDE ONKOSTENVERGOEDINGEN

Samenlopend met de noodzaak om een regeling te voorzien kan het zijn dat de bestaande "expense policies" herzien dienen te worden (bijvoorbeeld in sommige gevallen worden bepaalde werknemers reeds vergoed voor hun telefoonkosten of andere uitgaven).

TE WETEN

SOCIALEZEKERHEIDS- EN FISCAALRECHTELIJKE ASPECTEN VAN DE ONKOSTENVERGOEDING VOOR HUISARBEID

Onkostenvergoeding: van belasting vrijgesteld in drie gevallen:

- 1°) de vergoeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst en het bedrag stemt overeen met het bedrag opgenomen in de beslissing van het terzake bevoegd paritaire comité,
- 2°) de vergoeding is in de arbeidsovereenkomst vermeld, maar er is geen beslissing van een terzake bevoegd paritair comité, of het bedrag ervan is hoger dan het bedrag opgenomen in de beslissing van het terzake bevoegd comité, en de kosten worden ofwel:
 - a) voor hun werkelijke bedrag terugbetaald en het dubbel bewijs wordt geleverd dat de vergoeding bestemd is tot het dekken van kosten die echte onkostenvergoedingen zijn voor huisarbeid in de zin van de wet en dat die vergoeding ook daadwerkelijk aan dergelijke kosten is besteed,
 - b) forfaitair vergoed overeenkomstig ernstige normen die het resultaat zijn van herhaalde waarnemingen en steekproeven. Hierover kan eventueel een akkoord bij het Hoofdbestuur der directe belastingen worden aangevraagd.
 - c) ten belope van maximum 10 % van het loon dat overeenstemt met het deel dat er thuis wordt gewerkt, terugbetaald;
- 3°) er werd geen regeling voorzien in de arbeidsovereenkomst, doch de toegekende onkostenvergoeding bedraagt niet meer dan 10 % van het loon dat overeenstemt met het deel dat er thuis wordt gewerkt.

RSZ-behandeling - Op deze onkostenvergoeding zijn ook geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd in zoverre het gaat om een echte onkostenvergoeding voor huisarbeid in de zin van de wet. Om dit laatste te bepalen wordt doorgaans verwezen naar de fiscaalrechtelijke behandeling (hoewel dit niet noodzakelijk het geval is), evenwel met uitzondering van de onkostenvergoeding bedoeld onder 2^o) b).

TERBESCHIKKINGGESTELDE MATERIALEN

TE DOEN

VERPLICHT: MATERIALEN TER BESCHIKKING TE STELLEN

WERKGEVER MOET HET NODIGE MATERIAAL TER BESCHIKKING STELLEN OM HET WERK UIT TE VOEREN.

Wat - De vereiste regeling inzake onkostenvergoeding staat los van een andere algemene verplichting van de werkgever, met name deze om aan zijn werknemer de nodige materialen ter beschikking te stellen teneinde zijn/haar werk te kunnen uitvoeren. Over welke middelen het gaat hangt af van het werk dat uitgevoerd moet worden. Voor een huisarbeider denken we in de eerste plaats aan een laptop, modem, eventueel apparatuur die nodig is om toegang te verkrijgen tot het netwerk en software. De terbeschikking gestelde materialen blijven vanzelfsprekend eigendom van de werkgever en moeten na het einde van de overeenkomst worden teruggeven.

VERPLICHT: WAGEN

BEDRIJFSWAGEN MOET VERDER TER BESCHIKKING GESTELD WORDEN.

BEDRIJFSWAGEN MOET VERDER TER BESCHIKKING GESTELD WORDEN.

Indien de werkgever een bedrijfswagen aan de werknemer ter beschikking stelde alvorens hij thuis werkte, is werkgever verplicht deze verder ter beschikking te stellen zolang de werknemer niet volledig (100 % van zijn arbeidstijd) van thuis uit gaat werken. werken (tenzij de werknemer met de intrekking van de wagen akkoord gaat).

AAN TE RADEN: LICENTIEOVEREENKOMSTEN SOFTWARE

Het strekt tot aanbeveling afgesloten licentieovereenkomsten voor het gebruik van software na te kijken. Bepaalde licentieovereenkomsten gesloten met ondernemingen kunnen immers specifieke bepalingen bevatten welke een invloed hebben op het telewerken: de plaats van waaruit de software zullen worden aangewend (b.v. zetel onderneming), de hardware waarop de software zal worden geïnstalleerd (b.v. enkel op een PC die eigendom is van de werkgever of enkel op een beperkt aantal PC's).

TE WETEN

PRIVÉGEBRUIK VAN PC'S IS EEN VOORDEEL VAN ALLE AARD DUS OOK BELASTBAAR EN ONDERWORPEN AAN SOCIALEZEKERHEIDS- BIJDRAGEN.

FORFAIT: VOLLEDIGE INSTALLATIE 180 EUR PER JAAR EN INTERNETVERBINDING 60 EUR PER JAAR.

PRIVÉ-GEbruik VAN PC EN PC PRIVÉ-PLANNEN: FISCAAL EN SOCIALEZEKERHEIDSRECHTELIJKE BEHANDELING

Privé-gebruik PC - Indien huisarbeiders de aan hen ter beschikking gestelde materialen, zoals een PC (desktop of laptop), tevens voor privé-doeleinden kunnen gebruiken, maakt het voordeel dat voortvloeit uit het privé-gebruik van de computer een voordeel van alle aard uit dat zowel aan belasting als aan socialezekerheidsbijdragen is onderworpen.

Fiscaalrechtelijke behandeling - Het privé-gebruik van een volledige computerconfiguratie (PC, randapparatuur en software) vormt een belastbaar voordeel van alle aard dat forfaitair bepaald is op 180 EUR per jaar. Het gratis ter beschikking stellen van een internetverbinding voor privé-doeleinden is een voordeel van alle aard dat forfaitair belast is op 60 EUR per jaar.

Het bedrag van dit voordeel wordt verminderd met de eventuele persoonlijke bijdrage van de werknemer.

RSZ-behandeling – Het voordeel van het gebruik van deze aan de werkgever toebehorende materialen wordt beschouwd als loon en is dan ook onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. Middels een KB van 27 april 2004 werd voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen het voordeel in natura op dezelfde forfaitaire wijze vastgesteld als in de fiscale reglementering (180 en 60 EUR).

Ter administratieve vereenvoudiging kunnen dezelfde forfaits (van 180 en 60 EUR) gebruikt worden als deze die in de fiscale reglementering worden gehanteerd.

PC privé plannen - De werkgever kan tevens opteren om haar werknemers de mogelijkheid te geven een hele PC-infrastructuur aan te kopen (inbegrepen een printer, internetaansluiting, -abonnement, ...).

De werkgever kan in de aankoop tussenkomen ten belope van maximum 60% van de aankoopprijs, begrensd tot een bedrag van 1.250 EUR.

Fiscaalrechtelijke behandeling – De tussenkomst van de werkgever is vrijgesteld van belastingen indien ze voortvloeit uit een PC-privé plan opgesteld door de werkgever. Dat plan dient aan enkele specifieke voorwaarden te voldoen (zie in dat verband tevens <http://www.minfin.fgov.be/portail1/nl/cadrenl.htm>).

RSZ-behandeling – In voormeld KB van 27 april 2004 wordt voor de socialezekerheidsrechtelijke behandeling van dergelijke PC-privé plannen ook verwezen naar de fiscale wetgeving terzake. De tussenkomst van de werkgever in de aankoop van een PC maakt dus geen 'loon' uit en zal niet in aanmerking genomen worden voor de bepaling van socialezekerheidsbijdragen.

PRIVÉ GEBRUIK VAN BEDRIJFSWAGEN – BELASTING EN SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN VERSCHULDIGD

Principe - Het voordeel in natura dat voortvloeit uit het privé-gebruik van bedrijfswagens is een voordeel van alle aard dat zowel aan belasting als aan bijzondere socialezekerheidsbijdragen is onderworpen.

Het belastbaar voordeel is gelijk aan het aantal voor privé-doeleinden afgelegde kilometers, inclusief de verplaatsingen tussen de woonplaats en de werkplaats, vermenigvuldigd met een coëfficiënt in EUR per afgelegde kilometers (afhanging van de fiscale kracht van het voertuig). Het aantal privé-kilometers is door een administratieve circulaire forfaitair vastgesteld op 5.000 of 7.500 km per jaar, naargelang de afstand woon-werkverkeer minder of meer dan 25 km bedraagt. Ook voor socialezekerheidsdoeleinden wordt dit forfait gehanteerd, zij het op kwartaalbasis.

**FORFAIT GEBRUIK
BEDRIJFSWAGEN KAN
VERMINDERD WORDEN
VOOR E-WERKERS.**

Wat voor huisarbeiders - Voor thuiswerkers lijkt het dat dit forfait verminderd kan worden in functie van het aandeel van de verminderde verplaatsingen tussen de werkplaats en de woonplaats ingevolge het thuiswerken (een minimum van 5.000 km dient wel steeds in acht genomen te worden).

VEILIGHEID EN WELZIJN OP HET WERK

TE DOEN

Werkgever blijft gehouden aan verplichtingen inzake veiligheid en welzijn. Inzake huisarbeid blijft de werkgever gehouden aan die verplichtingen zoals ze onder meer voortvloeien uit de Wet Welzijn op het werk en het ARAB (geleidelijk aan vervangen door de Codex over het welzijn op het werk). Dit komt doordat er momenteel geen specifieke afwijkende bepalingen in dit verband bestaan voor huisarbeiders. Niettemin geldt de vaststelling dat er zich enkele praktische en juridische problemen stellen in dat verband. Zo heeft de werkgever in principe geen rechtstreekse toegang tot de werkplaats van de huisarbeider en heeft iedere persoon recht op de eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer.

Probleem - De vraag naar de verenigbaarheid van deze principiële verplichting inzake veiligheid en welzijn van de werkgever met de bepalingen inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de huisarbeider dringt zich op.

Oplossing - In dit verband is het aangewezen de werknemer contractueel een aantal taken op te leggen inzake veiligheid en welzijn. Dit kan voorzien worden door een beding hierover bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst op te nemen. De werkgever zal evenwel juridisch gezien verantwoordelijk blijven.

**WERKGEVER CONTROLEERT
BEST OP REGELMATIGE
BASIS DE VEILIGHEID VAN
HET THUISKANTOOR.**

De werkgever zal de thuiswerkers evenwel ook de nodige informatie en richtlijnen moeten geven (bijvoorbeeld door middel van een brochure, training,...) zodat zij in staat zijn over hun veiligheid en welzijn te waken.

Toch zal de werkgever ook op regelmatige basis bij de werknemer thuis moeten controleren of de nodige veiligheid inderdaad nageleefd wordt. Dit wordt vergemakkelijkt door een beding in te voegen in de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer akkoord is de preventieadviseur bijvoorbeeld één maal per jaar toegang te verschaffen tot de werkplek teneinde te verzekeren dat de verplichtingen inzake welzijn worden nageleefd. Het is wenselijk om bij iedere controle een specifieke toestemming van de werknemer te vragen.

De preventieadviseur dient vernoemd te worden als toezichthoudend personeel samen met zijn rechten en verplichtingen in het arbeidsreglement. Het arbeidsreglement dient ook de specifieke plichten van de thuisarbeider inzake welzijn en veiligheid te bevatten.

Het is tevens aangewezen het Comité voor de preventie en bescherming op het werk dienaangaande te informeren en te consulteren (zie verder).

Met voormelde voorzorgsmaatregelen kan de werkgever tevens aantonen dat ze al het mogelijke heeft gedaan om haar verplichtingen inzake welzijn en veiligheid na te leven.

De verplichtingen voor werkgevers die voorgeschreven worden door het koninklijk besluit van 27 augustus 1993 betreffende het werken met beeldschermen maken deel uit van de verplichtingen inzake de veiligheid en het welzijn van de werknemers op het werk.

CONTROLE OP ACTIVITEITEN

TE DOEN

AAN TE RADEN: CONTROLE PROFESSIONELE ACTIVITEITEN EN TIJDSBESTEDING VAN DE HUISARBEIDER

Geen "fysieke" controle op de uitvoering van prestaties mogelijk - De werkgever kan de facto de prestaties van de huisarbeider niet "fysiek" gaan controleren op de plaats van tewerkstelling (thuis/gekozen plaats). Dit is uiteraard anders voor de e-werkers die hun prestaties verrichten in telecentra en satellietkantoren aangezien bedoelde e-werkers hun arbeid uitvoeren in een ruimte ter beschikking gesteld door de werkgever.

Voortdurende controle via technologische middelen van de prestaties is niet toegelaten - De reglementering inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van personen laten geen permanente rechtstreekse controle toe op de professionele activiteiten van thuiswerkers. Het bijhouden van van permanente logfiles, het plaatsen van een webcam, een camera,... zijn bijvoorbeeld controlemaatregelen die te vergaand zijn.

**VOORTDURENDE
CONTROLE VIA
TECHNISCHE MIDDELEN IS
NIET TOEGELATEN.**

**VOOR BEPERKTE CONTROLE
IS ER EEN PRINCIEPEEL
AKKOORD NODIG.**

Beperkte controle tijdsbesteding van de huisarbeider door middel van specifieke technische controlemechanismen: in bepaalde gevallen mogelijk, maar principieel akkoord vereist. - Indien werkgever specifieke controlemechanismen (zoals het nagaan van tijdstippen van in- en uitloggen) wenst te hanteren om de werknemer te controleren die een bepaalde inbreuk op diens privacy kunnen impliceren, dient hij daarvoor eerst het akkoord te bekomen van de huisarbeider. Dit welomschreven en specifiek akkoord kan eventueel toegevoegd worden in de tekst van de arbeidsovereenkomst inzake huisarbeid.

Tevens dienen andere bepalingen inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van personen en werknemers (o.a. Wet van 8 december 1992 betreffende de verwerking van persoonsgegevens) en diverse CAO's welke in dat verband werden afgesloten (bijvoorbeeld CAO nr. 81 betreffende de controle op de elektronische onlinecommunicatiegegevens, CAO nr. 68 inzake cameracontrole op het werk) te worden nageleefd.

**ONRECHTSTREEKSE
CONTROLE MAG MAAR IS
BEST OPGENOMEN
WORDEN IN HET
ARBEIDSCONTRACT.**

Onrechtstreekse controle uitvoeren op de prestaties: mogelijk, op te nemen in arbeidsovereenkomst. – De werkgever kan de professionele activiteiten van de huisarbeider op een andere manier controleren. Bijvoorbeeld door middel van 'management by objectives' of nog door een tijdsregistratiesysteem die de werknemer zelf moet invullen. In dit laatste geval is het aan te raden een beding in de arbeidsovereenkomst op te nemen waarbij de huisarbeider verplicht wordt om op regelmatige wijze verslag uit te brengen over zijn/haar bezigheden (dagelijks – wekelijks).

AAN TE RADEN: CONTROLE GEBRUIK TERBESCHIKKING-GESTELDE MEDIA

Policy invoeren of aanpassen - Werkgevers kunnen een reglement invoeren inzake het gebruik en de controle op het gebruik van bepaalde multimedia of communicatiemiddelen, zoals internet of e-mail door hun personeel. De bestaande gebruiksreglementen dienen op juridisch correcte wijze hetzij te worden ingevoerd hetzij te worden herzien met het oog op huisarbeid.

ARBEIDSREGLEMENT

TE DOEN

VERPLICHT: OVERHANDIGING KOPIE ARBEIDSREGLEMENT AAN THUISWERKER

**ARBEIDSREGLEMENT MOET
TER BESCHIKKINGGESTELD
WORDEN.**

De werkgever dient aan de thuiswerker een kopie te overhandigen van het arbeidsreglement. Telecentra en satellietkantoren dienen er een kopie van te bewaren op de werkplaats.

AAN TE RADEN: AANPASSING ARBEIDSREGLEMENT

**ARBEIDSREGLEMENT
DESGEVALLEND WIJZIGEN.**

Het arbeidsreglement van de onderneming binnen welke huisarbeiders worden tewerkgesteld zal meestal aangepast worden aan de specifieke omstandigheden inzake huisarbeid.

Gelieve hieronder een kort overzicht te vinden van de door te voeren wijzigingen:

- Bepalen van de taken en controlemiddelen van het toezichthoudend personeel: de preventieadviseur en desgevallend ook de ICT-verantwoordelijke dienen vernoemd te worden als toezichthoudend personeel samen met hun rechten en verplichtingen;
- Specificeren van de maatregelen inzake veiligheid en welzijn op het werk: het arbeidsreglement dient ook de specifieke plichten van de thuisarbeiders inzake veiligheid en welzijn te bevatten;
- Desgevallend toevoegen van bepalingen inzake het gebruik van de terbeschikkinggestelde materialen of hulpmiddelen (bij gebreke aan een policy in dit verband);
- Bepalen van tijdstippen waarop de huisarbeiders moeten werken of contacteerbaar moeten zijn voor de werkgever en/of het cliënteel;
- Bepalen van sancties en eventueel methodologie van sanctioneren.

VERZEKERINGEN

**DOOR DE GEWIJZIGDE
RISICO'S MOET DE
VERZEKERINGSPOLIS
AANGEPAST WORDEN.**

TE DOEN

VERPLICHT: ARBEIDONGEVALLENVERZEKERING - CONTACTEREN VERZEKERAAR

De werkgever dient zich te verzekeren voor de schade voortvloeiend uit arbeidsongevallen van haar personeel. Rekening houdend met de bijzondere arbeidsomstandigheden van de huisarbeiders, dient de werkgever de verzekeraar te informeren en te consulteren over de gewijzigde arbeidssituatie.

Gelet op de gewijzigde risico's (bijvoorbeeld plaats van tewerkstelling, arbeidsduurregeling,...) is het mogelijk dat de lopende polis dient aangepast te worden. Gelet op de flexibele arbeidsduurregeling, kan bijvoorbeeld geopteerd worden om een 24 uren-dekking te voorzien.

VERPLICHT: ANDERE VERZEKERAARS (DIEFSTAL, BRAND,...) - CONTACTEREN EN OVERLEG PLEGEN MET HUISARBEIDER

Buiten arbeidsongevallen bestaan er nog andere risico's waarmee de huisarbeider geconfronteerd kan worden als gevolg van zijn nieuwe arbeidssituatie (bijvoorbeeld brand ingevolge van implosie van een door de werkgever terbeschikkinggestelde computer, diefstal van het materiaal van de werkgever,...).

**BIJ PROFESSIONEEL
GEBRUIK VAN DE WONING
MOET DE
VERZEKERINGSPOLIS
DESGEVALLEND
AANGEPAST WORDEN.**

Het is dus minstens aangewezen dat de werkgever en de huisarbeider hun respectievelijke verzekeraars op de hoogte brengen van de gewijzigde arbeidssituatie en in onderling overleg een regeling uitwerken (in de meeste polissen staat er een informatieplicht ingeval van gewijzigde omstandigheden ingeschreven). Zo is het onder meer denkbaar dat het professioneel gebruik van een woning een wijziging van bestaande polissen zal noodzaken.

De meeste verzekeringsmaatschappijen hebben ervaring met telewerken en hebben hiervoor uitgewerkte oplossingen beschikbaar.

SLOTBESCHOUWING

Telethuiswerken heeft dus ook enkele belangrijke juridische implicaties. Hoewel deze niet miskend of onderschat mogen worden zijn ze ver van onoverkomelijk.

Een minimum aan juridische omkadering inzake tele-werken binnen de onderneming zal de werkgever en de huisarbeider achteraf de nodige zorgen besparen ingeval zich bijvoorbeeld een arbeidsongeval of een juridische discussie voordoet.

Teneinde een overzicht te bieden van elementen en aspecten waarmee de werkgever (en de huisarbeider) rekening dienen te houden – indien beide partijen beslissen om hun arbeidsrelatie te flexibiliseren - wordt in bijlage een checklist toegevoegd.