

# Bijlage aan de cao Structureel en Occasioneel telewerk

## Modaliteiten structureel en occasioneel telewerken voor baremieke bedienden

### Te werken uren

De werknemer verbindt er zich toe om 8u te werken wanneer die telewerkt.

Er is geen opbouw of afbouw van flextijd en er zullen ook geen overuren gemaakt worden of vergoed worden.

Wanneer op vraag van de werkgever de werknemer akkoord is om op vrijwillige basis toch overuren te presteren, dan zullen deze als dusdanig vergoed worden. Een goede communicatie tussen de leidinggevende, werknemer en de time administrator is hierbij belangrijk. De vraag voor overuren te presteren wordt per mail bevestigd om alle discussies hierover te vermijden.

### Invullen tijdsregistratie

Voor de tijdsregistratie moet de volledige tijdsperiode tussen 8u en 12u en tussen 12u30 en 16u30 in het daarvoor voorziene systeem steeds een invulling krijgen.

Voor een volledige dag telewerken vult de werknemer de code 'Home Office' in waarbij het systeem automatisch registreert van 8u tot 12u en van 12u30 tot 16u30.

Wanneer er een combinatie is van enkele uren afwezigheid (zoals bv. ADV, anciënniteitsverlof, ...) met telewerk, moeten deze uren in het daarvoor voorziene systeem geregistreerd worden tussen 8u en 12u en 12u30 en 16u30.

### Technische ondersteuning

Technische ondersteuning wordt geboden door de Helpdesk. Indien er netwerk- of hardware-problemen zijn die niet onmiddellijk door de Helpdesk verholpen kunnen worden, verwittigt de werknemer diens leidinggevende telefonisch.

### Arbeidsongevallenverzekering

Wanneer een werknemer een ongeval heeft tijdens en door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, en dat ongeval een letsel veroorzaakt, dan is er sprake van een arbeidsongeval. De arbeidsongevallenverzekeraar kan (eventueel) een tegenbewijs leveren. Ook een ongeval tijdens het telewerken staat gelijk aan een ongeval tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dat geldt zowel voor structureel als occasioneel telewerk.



## Welke ongevallen zijn gedekt?

Zowel arbeidsongevallen als arbeidswegongevallen zijn gedekt.

Arbeidswegongevallen zijn de ongevallen die zich voordoen op het normale traject dat de werknemer aflegt om zich van zijn verblijfplaats naar zijn plaats van tewerkstelling, en omgekeerd, te begeven.

Verder worden onderstaande ongevallen als arbeidsongeval erkend als die voorvallen op de weg van en naar:

- de school of opvangplaats van het kind van de telewerker;
- de plaats waar de telewerker gaat eten (of eten gaat (af)halen)

## Wat te doen bij arbeidsongeval thuis?

Als je als werknemer een arbeidsongeval thuis hebt, moet je dit onmiddellijk doorgeven aan de medische dienst en je leidinggevende. Zij zullen vervolgens een dossier openen bij de verzekeraar.

## Grensarbeiders

Grensarbeiders kunnen max. 1 dag/week structureel telewerken. Indien ze meer dan 25% telewerken in hun thuisland, moet er ook belasting en sociale zekerheid in het thuisland betaald worden.

In geval van occasioneel telewerk kan het zijn dat er akkoorden gesloten worden tussen verschillende landen waardoor er wel een mogelijkheid is om af te wijken van de 25% regel. In het kader van covid-19 zijn er dergelijke akkoorden afgesloten.

## Combinatie verlof / telewerk

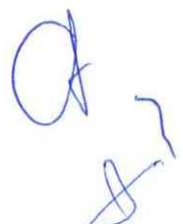
Hoewel het structureel telewerken geen afbreuk doet aan het verlofrecht, is het belangrijk om de continuïteit van de dienst te verzekeren. Hierdoor kan het zijn dat er in bepaalde periodes waarin veel verlofrechten worden opgenomen, de mogelijkheid tot structureel telewerk beperkter is dan in periodes waarin er minder verlofrechten worden opgenomen.

## Organiseren van vergaderingen

De leidinggevende heeft de mogelijkheid om de werknemers van het team te vragen om op een specifieke dag aanwezig te zijn voor een vergadering / overleg waarbij zoveel mogelijk werknemers die op die dag werken fysiek aanwezig zijn. Dit kan gevolgen hebben voor het toestaan van telewerken op een specifieke dag.

## Occasioneel telewerken omwille van persoonlijke redenen

Wordt veelal gedreven door sociale motieven en wordt dan afgestemd met HR.



Logistieke argumenten (bv. thuis werken omdat er een pakje geleverd wordt) vallen niet onder persoonlijke redenen om van occasioneel telewerk gebruik te kunnen maken.

Occasioneel telewerk is geen alternatief voor aangepast werk.

#### Planning telewerk

Telewerk kan misschien het karakter aannemen waarbij een werknemer steeds op dezelfde dagen telewerkt, doch dit kan nooit beschouwd worden als een recht. Het overleg tussen de werknemer en diens leidinggevende en de arbeidsorganisatie blijven essentieel.

#### Onverwachte omstandigheden

Indien, bij onverwachte omstandigheden, een collega voor enkele dagen afwezig is, kan dit mogelijks – na overleg tussen werknemer en leidinggevende - een impact hebben naar reeds ingeplande dagen telewerk.

#### Progressieve tewerkstelling

Wanneer een medewerker in het kader van re-integratie het werk na een periode van ziekte deeltijds hervat, heeft die een mogelijkheid wanneer die het werk in halve dagen hervat, ook gebruik te maken van de mogelijkheid tot telewerk wanneer die aan de voorwaarden voor telewerk voldoet.

#### Telewerken bij staking

Een stakingsdag kan geen aanleiding zijn tot het toestaan van occasioneel telewerk of het verschuiven van reeds gepland telewerk.

#### Checklist Telewerk

Vanuit de preventiedienst wordt een checklist ter beschikking gesteld die medewerkers vrijblijvend kunnen gebruiken als een hulpmiddel om bewust om te gaan met de veiligheids-, gezondheids- en welzijnsaspecten van telewerk.

#### Forfaitaire vergoeding

De forfaitaire vergoeding zal stopgezet worden van zodra de medewerker langer dan 1 maand afwezig is (met uitzondering van vakantie) of meer dan 2 maanden geen gebruik gemaakt heeft van structureel telewerk. Vanaf het ogenblik dat de medewerker opnieuw gebruik maakt van de mogelijkheid tot structureel telewerk, zal de forfaitaire vergoeding opnieuw betaald worden.

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.