

### 3. Juridische aspecten van telewerken<sup>12</sup>

*Mevr. Leen Cornil,*

*Advocaat bij en partner van Lawfort, medewerker vakgroep Sociaal Recht aan de Vrije Universiteit van Brussel.*

#### Inleiding

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

Deze tekst zal enkel de juridische aspecten van telewerken toelichten voor werknemers en hun werkgevers. De tekst richt zich dus niet tot zelfstandigen en het statutaire personeel van de overheid<sup>3</sup>.

Er kunnen vier operationele vormen van telewerk onderscheiden worden:

- telewerken in een satellietkantoor
- telewerken vanuit telecentra
- telewerken door niet-sedentaire beroepen
- telewerken thuis.

#### 1 Operationele vormen van telewerken en de wettelijke regeling(en) van toepassing op deze verschillende vormen van telewerken

##### 1.1 Telewerken in een satellietkantoor

Een werkgever kan satellietkantoren oprichten waar hij zijn werknemers de technische middelen verstrekt om hun werk uit te voeren in kantoren die zich buiten de zetel van de onderneming bevinden en dichtbij de woonplaats van de werknemer gelegen zijn. Het gaat om een decentralisatie van de zetel van de onderneming. De werknemer werkt er samen met andere werknemers van dezelfde onderneming.

Satellietkantoren roepen geen bijzondere juridische vragen op, want de enige verandering voor de werknemer is dat hij niet langer op de maatschappelijke zetel van de werkgever werkt. De arbeidsbetrekkingen worden geregeld door dezelfde bepalingen als deze die van toepassing zijn op arbeidsbetrekkingen tussen werkgever en werknemers die op de maatschappelijke zetel zijn tewerkgesteld. De bepalingen van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn dus van toepassing (het 'gemeen' recht).

Praktisch betekent dit dat voor een telewerker de regels inzake arbeidsduur gelden, die van toepassing zijn in de onderneming. De prestaties die de werknemer verricht worden

---

<sup>1</sup> Hoofdstuk uit *Handleiding Anders Werken voor managers en werknemers*.

© Cezov-markant vzw & Nito vzw – November 2005 – ISBN-NUMMER: 9081027417

Behoudens de uitdrukkelijke bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets van deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar worden gemaakt, op welke wijze dan ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande toestemming van de uitgever. De redactie streeft naar de betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie. De auteurs, editors, uitgever, noch andere personen die meehielpen met het tot stand komen van deze publicatie zijn verantwoordelijk voor schade ten gevolge van (foutief) gebruik van de informatie in deze publicatie.

<sup>2</sup> Na publicatie van dit hoofdstuk is er een nieuwe CAO m.b.t. telewerk goedgekeurd door de NAR en waren er

<sup>3</sup> Deze cursus is grotendeels gebaseerd op volgende tekst: CORNIL, L. (ed); PERTRY, V. (ed.); ELIAS, B.; JACQUEMIN, M.-H.; PEULEN, B.; TRONCKOE, S., *informaticatechnologie in de relatie werkgever-werknemer, Diegem, Ced.samsom*, 2001, p. 206.

gecontroleerd alsof hij op de bedrijfszetel zou werken. Wordt de werknemer arbeidsongeschikt, dan moet hij de gemeenrechtelijke regels in acht nemen om recht te hebben op zijn gewaarborgd loon. De werkgever moet zijn verplichtingen inzake veiligheid en welzijn op het werk in acht nemen. Hij moet ervoor zorgen dat ook in de satellietkantoren een exemplaar van het arbeidsreglement aanwezig is.

## 1.2 Telewerken vanuit telecentra

Telewerken kan ook gebeuren vanuit telecentra. Dit zijn kantoren die met computertechnologie zijn uitgerust en die de werkgever huurt om ze ter beschikking te stellen van zijn werknemers. Zo kan de werknemer zijn arbeid verrichten in een kantoor dat zich dichterbij zijn woonplaats bevindt. Hij sluit zijn computer aan op het netwerk van zijn werkgever en werkt op een andere plaats dan de zetel van de onderneming. Hij begeeft zich dus naar een kantoor dat wordt beheerd door een derde en waar hij werknemers van andere ondernemingen aantreft die ook vanuit dat telecentrum werken. Deze vorm van telewerk is bij ons nog niet erg gangbaar, waarschijnlijk omdat de afstanden in België niet erg groot zijn.

Voor deze vorm van telewerk bestaat geen specifieke wettelijke regeling. Ook in dit geval blijven dus de gemene arbeidsrechtelijke bepalingen van toepassing.

De werkgever moet ervoor zorgen dat de arbeid wordt verricht in omstandigheden die behoorlijk zijn op het stuk van veiligheid en gezondheid en dat aan de werknemers bij een ongeval de eerste hulp wordt toegediend. Hij moet ook een verbandkist ter beschikking stellen van het personeel.

De werknemer moet eveneens de gemeenrechtelijke regels in acht nemen wanneer hij ziek wordt of wanneer hij wegens omstandigheden buiten zijn wil om zijn arbeidsplaats niet kan bereiken of zijn werk niet kan aanvatten. De bepalingen inzake de arbeidsduur zijn op hem van toepassing. De werkgever moet in het telecentrum een exemplaar van het arbeidsreglement ter beschikking stellen van zijn werknemers.

## 1.3 Telewerken door niet-sedentaire beroepen

Telewerken gebeurt ook door werknemers die veel op de baan zijn, zoals handelsvertegenwoordigers en medisch afgevaardigden.

Werknemers met een rondreizende job oefenen hun beroep buiten de onderneming uit. Ze hebben draagbare computers en mobiele telefoons waardoor ze overal contact kunnen opnemen met de onderneming: in hun wagen, thuis en bij de klant. Ze komen heel zelden naar de onderneming. Die werknemers doen dus dagelijks aan telewerken. Omdat ze slechts occasioneel thuis werken, zijn ze voor die prestaties niet onderworpen aan de specifieke regelgeving voor huisarbeid. Ze verrichten hun arbeid immers niet gewoonlijk en regelmatig vanuit hun woonplaats of een andere door hen gekozen plaats. Het feit dat hun beroep meebrengt dat ze aan telewerken doen, wijzigt hun statuut dus niet.

## 1.4 Telewerken thuis

De meest gekende vorm van telewerk is deze waarbij de werknemer zijn arbeid gewoonlijk en regelmatig, gedeeltelijk of volledig, thuis of op een andere door hem gekozen plaats verricht.

Voor wie thuis aan telewerken doet, gelden de bepalingen van de wet van 6 december 1996 betreffende de huisarbeid (de Wet Huisarbeid). Het is deze vorm van telewerk die we in deze tekst zullen bespreken. Het is immers deze vorm die de meeste vragen doet rijzen.

De Wet Huisarbeid wijzigt de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en voegt er een artikel 119 aan toe betreffende de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders. De doelstelling van de wet was trouwens de overeenkomst voor huisarbeid op te nemen in het toepassingsgebied van de Wet van 3 juli 1978. De bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet zijn dus van toepassing op de overeenkomst voor huisarbeid, behalve waar artikel 119 ervan afwijkt.

Telethuiswerk kan ook occasioneel en op onregelmatige basis gebeuren. Meer en meer werknemers werken immers af en toe thuis om er bepaalde taken uit te voeren waarvoor rust en kalmte vereist is of om bepaalde praktische problemen, zoals de opvang van de kinderen, op te lossen. Indien deze vorm van telewerken niet op regelmatige basis gebeurt, geldt voor die prestaties geen specifieke regelgeving. Voor werknemers die slechts occasioneel thuis werken zijn de bepalingen van de Wet Huisarbeid dus niet van toepassing.

Opgelet echter als thuis arbeidsprestaties worden verricht met zo'n regelmaat dat er sprake is van deeltijdse huisarbeid, zodat de wetgeving inzake huisarbeid wel dient toegepast te worden. Verder zullen we aantonen dat een dergelijke situatie onverwachte gevolgen kan hebben wanneer er geen overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders werd opgesteld die aan de vormvoorwaarden voldoet.

De wetgever bepaalt echter niet wanneer een tewerkstelling als gewoonlijk of occasioneel dient te worden beschouwd, zodat het niet altijd duidelijk is of de wetgeving inzake huisarbeid al dan niet nageleefd moet worden.

Vroeger voerden alleen zogenaamde handarbeiders huisarbeid uit. Er bestonden wettelijke bepalingen over huisarbeid, maar die gingen hoofdzakelijk over het werk van arbeiders die thuis grondstoffen bewerkten. Sommige van die bepalingen zijn trouwens nog altijd van kracht en zijn nu ook van toepassing op zogenaamd intellectuele beroepen. De terminologie die in die bepalingen wordt gebruikt is dus soms wat verouderd ten opzichte van de moderne realiteit.

#### 1.5 Een overzicht van de wettelijke regeling van toepassing op de verschillende vormen van telewerken

Welke regeling van toepassing is op de verschillende vormen van telewerken kan als volgt samengevat worden:

Vormen van telewerk	Toepasselijke regeling
Vanuit satellietkantoren	Gemeen recht
Vanuit telecentra	Gemeen recht
In het kader van niet-sedentaire beroepen	Gemeen recht
Thuis op regelmatige basis	Wet Huisarbeid en gemeen recht, voor zover de Wet Huisarbeid er niet van afwijkt

Figuur 7: Wettelijke regeling van toepassing op de verschillende vormen van telewerken.

We merken op dat het Koninklijk Besluit van 27 augustus 1993 betreffende het werken met beeldschermapparatuur van toepassing is op alle vormen van telewerk. Dit KB legt de werkgever de verplichting op om de risico's die het gebruik van computers inhoudt, te voorkomen en te verhelpen. De werkgever moet ervoor zorgen dat de computers die hij zijn werknemers ter beschikking stelt, voldoen aan de minimumvoorschriften die door dit KB worden vastgesteld.

Die voorschriften hebben betrekking op:

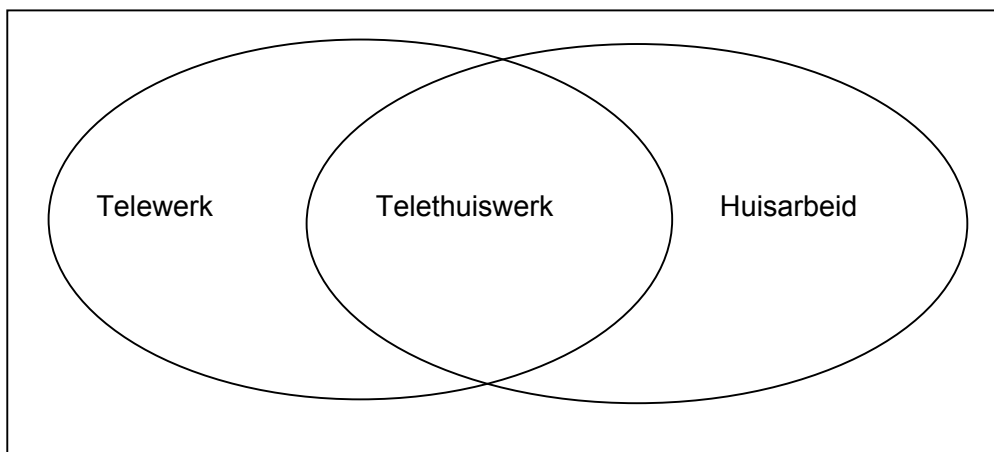
- de *apparatuur*: het beeldscherm, het toetsenbord, de werktafel en de werkstoel;
- de *omgeving*: de ruimte, de verlichting, de verblinding en reflecties, het geluid, de warmte, de straling en de vochtigheid;
- de *interface* computer/mens: de programmatuur.

Op 16 juli 2002 sloten alle Europese sociale partners een kaderovereenkomst over telewerk. Deze kaderovereenkomst moet omgezet worden in de verschillende lidstaten van de Europese Unie. In België is dit tot op heden niet gebeurd.

De sociale partners zijn momenteel echter volop aan het onderhandelen over een CAO m.b.t. telewerk. Er wordt verwacht dat deze onderhandelingen zouden zijn afgerond in november 2005<sup>4</sup>.

## 2 Het juridisch kader van telehuiswerk

Telehuiswerk is dus de bijzondere vorm van telewerk waarop de wetgeving inzake huisarbeid van toepassing is. Volgend schema, uitgewerkt door Laura Ballarin en Marc Beliën<sup>5</sup>, verduidelijkt de plaats die telehuiswerk inneemt ten opzichte van huisarbeid en telewerken.



Figuur 8: Telehuiswerk: de 'doorsnede' van telewerk en huisarbeid.

---

<sup>4</sup> Ingevoegd door de redactie aangezien er recent evoluties zijn op dit vlak.

<sup>5</sup> L. Ballarin en M. Beliën, "Travail à domicile et télétravail: questions et définitions", *Rev. Trav.* oct.-nov., 1995, 8.

Hieronder wordt het juridische kader van telethuiswerken geschetst. We hebben enkele van de meest gestelde vragen over telethuiswerk geselecteerd.

## 2.1 Op welke vormen van arbeid is de Wet Huisarbeid van toepassing?

De Wet Huisarbeid regelt de tewerkstelling van “huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan”.

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. Dit hoeft niet noodzakelijk “thuis” te zijn.

De Wet Huisarbeid voegt eraan toe dat het naargelang het geval om een arbeidsovereenkomst voor werklieden of om een arbeidsovereenkomst voor bedienden gaat, zoals deze zijn geregeld door de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Huisarbeid is dus arbeid die de werknemer verricht *in zijn woonplaats of op elke andere door hem gekozen plaats*. Daarom is de Wet Huisarbeid niet van toepassing op handelsvertegenwoordigers en medisch afgevaardigden. Ook om die reden geldt de Wet Huisarbeid niet wanneer werknemers die gewoonlijk op de zetel van de onderneming zijn tewerkgesteld occasioneel thuis werken.

Een ander kenmerk van huisarbeid is dat de werkgever *geen rechtstreekse controle kan uitoefenen* op de werknemer. Dit komt doordat de werkgever geen vrije toegang heeft tot de werkplaats. Hij behoudt echter een controlebevoegdheid omdat de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders wel wordt gekenmerkt door een band van ondergeschiktheid. Het is trouwens die band van ondergeschiktheid die de situatie van een huisarbeider onderscheidt van die van een zelfstandige die thuis werkt.

De band van ondergeschiktheid wordt gekenmerkt door het *gezag, de leiding en het toezicht van de werkgever*. De band van ondergeschiktheid impliceert dat de werkgever het recht heeft om de werknemer bevelen te geven over het werk en over de organisatie van de uitvoering ervan en dat de werknemer verplicht is die bevelen te volgen. Het is wegens die band van ondergeschiktheid dat de werknemer het werkrooster moet in acht nemen dat de werkgever hem geeft en dat de werkgever een kwantitatieve en kwalitatieve controle kan uitvoeren van de verrichte arbeid. Een zelfstandige dienstverlener beschikt over veel meer vrijheid om zijn werk uit te voeren waar en wanneer hij dat wil en om zijn werkmiddelen te kiezen. Voor bepaalde vormen van telethuiswerk zal het waarschijnlijk moeilijk te bewijzen zijn dat er al dan niet een band van ondergeschiktheid bestaat. Wanneer de huisarbeider zodanig onafhankelijk is dat een band van ondergeschiktheid is uitgesloten, levert de kwalificatie van de betrekkingen tussen de werkgevers en de huisarbeider problemen op. Omgekeerd kan het feit dat een werknemer thuis werkt niet langer worden beschouwd als een bewijs dat er geen band van ondergeschiktheid is.

De Wet Huisarbeid regelt ook de situatie waarbij in het kader van een zelfde overeenkomst slechts een gedeelte van de prestaties thuis wordt verricht. In die situatie

- moeten de bepalingen van de Wet Huisarbeid worden toegepast op de prestaties die in de woonplaats van de werknemer of op de door hem gekozen plaats moeten worden of zouden moeten worden verricht;
- moet de bepaling van de Wet van 3 juli 1978 toegepast worden op de andere prestaties.

Een werknemer kan dus bijvoorbeeld twee dagen per week thuis werken en drie dagen per week in de onderneming.

## 2.2 Welke gegevens moeten opgenomen zijn in een overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders?

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).

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.

Het bedoelde geschrift dient tevens verplicht de volgende vermeldingen te bevatten:

- wat betreft de *werkgever*: de naam en de voornamen, de hoofdverblijfplaats of de firmanaam en de maatschappelijke zetel en, in voorkomend geval, de benaming waaronder de werkgever zich tot het publiek richt;
  - wat betreft de *werknemer*: de naam, de voornamen en de hoofdverblijfplaats;
  - het overeengekomen loon, of indien dit niet kan vastgesteld worden, de wijze en de grondslag van de berekening van het loon;
  - de vergoeding van de kosten die verbonden zijn aan de huisarbeid;
  - de plaats of de plaatsen die de werknemer gekozen heeft om zijn werk te verrichten;
  - een beknopte beschrijving van het overeengekomen werk;
  - de overeengekomen arbeidsregeling en/of het overeengekomen werkrooster en/of het overeengekomen minimale volume van de prestaties. Door het vermelden van de arbeidsregeling laat de Wet Huisarbeid uitschijnen dat een deeltijdse overeenkomst voor de tewerkstelling van huisarbeiders mogelijk is. In dat geval moeten de partijen ook de bepalingen over deeltijdse arbeid in acht nemen. De regels met betrekking tot de arbeidsduur zijn niet van toepassing op huisarbeid (zie verder);
  - het bevoegde paritair comité
- Op voorstel van het bevoegde paritaire orgaan kan de Koning de regels met betrekking tot de vermeldingen in de overeenkomst voor de tewerkstelling van huisarbeiders wijzigen. In de praktijk moet de werkgever dus nagaan of er op het niveau van het bevoegde paritair comité geen wijzigingen werden aangebracht aan de regels.

### 2.3 Quid wanneer de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders de verplichte vermeldingen niet bevat of wanneer er geen geschrift werd opgesteld?

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

Men kan zich dan ook de vraag stellen hoe de sanctie, bepaald in de Wet Huisarbeid, zou worden toegepast als het werk gedeeltelijk thuis en gedeeltelijk in de onderneming zou worden uitgevoerd.

Artikel 119.2 §2 bepaalt dat, als *in het kader van eenzelfde overeenkomst* slechts een gedeelte van de prestaties van de werknemer onder de toepassing van de bepalingen over de huisarbeid valt, die bepalingen van toepassing zijn op de prestaties thuis en de bepalingen over de overeenkomst voor bedienden op de andere prestaties. De laatste zin van artikel 119.2 §2 stelt dat “op deze overeenkomst de bepalingen van de artikelen 119.4 en 119.5 van toepassing zijn”. Artikel 119.5 bepaalt dat de huisarbeider op elk moment een einde kan maken aan zijn overeenkomst, zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding als er geen geschrift werd opgemaakt overeenkomstig de bepalingen over de huisarbeid.

De vraag die hier rijst is of, bij gebrek aan één of meer verplichte vermeldingen, de volledige overeenkomst zal kunnen verbroken worden zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding. Het antwoord is niet terug te vinden in de wetteksten. Als we artikel 119.2 §2 en artikel 119.5 samen lezen, kunnen we daaruit afleiden dat de werknemer, bij gebrek aan een geschrift conform de bepalingen van de Wet Huisarbeid, een einde kan maken aan de overeenkomst wat de huisarbeid betreft. Dat betekent dat de gevolgen van deze verbreking op de rest van de arbeidsovereenkomst zullen afhangen van de overeenkomst zelf. Als de overeenkomst duidelijk twee afzonderlijke delen bevat, nl. een deel “gewone arbeidsovereenkomst” en een deel – dat per hypothese onvolledig is – “overeenkomst over de huisarbeid”, zal de “gewone arbeidsovereenkomst” blijven bestaan.

De situatie is veel minder duidelijk als deze vorm van tewerkstelling daarentegen maar in één enkele gewone arbeidsovereenkomst werd gegoten, in het kader waarvan er een deel van de prestaties regelmatig thuis worden uitgeoefend op basis van een uitdrukkelijk of stilzwijgend akkoord tussen de partijen. De werknemer zal het bewijs moeten aanvoeren dat zijn arbeidsovereenkomst gewijzigd werd zodat hij thuis kon werken. Kan hij dat bewijs leveren, dan kan hij zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding een einde maken aan dit “gewijzigde” deel van zijn arbeidsovereenkomst. Het gaat er dan ook om te weten wat het gevolg is van deze verbreking op de “gewone arbeidsovereenkomst”. Herneemt die zijn oorspronkelijke vorm? Sommige auteurs beweren van wel.<sup>6</sup> Wij treden dat standpunt bij in de

---

<sup>6</sup> R. JANVIER en A. VERLINDEN, « Huisarbeid in het sociaal recht », in R. JANVIER, *Toepassingsgebied van de RSZ-wet*, Brugge, die Keure, 1999, 14; P. HUMBLET, “Zoals het klokje tikt... een korte (en soms kritische) commentaar bij de wet van 6 december 1996 betreffende de huisarbeid”, in X., *Het sociaal recht na de kaderbesluiten, hoe modern en flexibel is het Belgisch sociaal recht geworden?*, Gent, Associare, 1997, 14.

mate dat de partijen enkel een schorsing van de uitvoeringsmodaliteiten van de “gewone arbeidsovereenkomst” overeenkwamen om thuiswerk mogelijk te maken. Dat is bijvoorbeeld het geval als er een stilzwijgend akkoord is tussen partijen om de werknemer tijdelijk zijn taken thuis te laten uitvoeren in plaats van op zijn gewoonlijke werkplaats, namelijk het bureau.

Rekening houdend met het feit dat het onzeker blijft hoe de sancties van de Wet Huisarbeid moeten toegepast worden op een tewerkstelling die zich gedeeltelijk thuis en gedeeltelijk op het werk afspeelt, is het toch best om voorzichtig te zijn bij de redactie van de arbeidsovereenkomsten die deze tewerkstelling regelen.

Als er een geschreven arbeidsovereenkomst bestaat, maar dit geschrift vermeldt niet het bedrag van de terugbetaling van kosten die inherent zijn aan de huisarbeid en de terugbetaling ligt niet vast in een collectieve arbeidsovereenkomst, is een forfait van 10% van het loon verschuldigd als terugbetaling van kosten, inherent aan de huisarbeid, tenzij de werknemer bewijsstukken aanvoert dat de kosten meer bedragen dan 10% van het loon (zie hierover verder meer).

#### 2.4 Wordt een overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders als een sociaal document beschouwd?

Sedert het Koninklijk Besluit van 29 november 2002 tot uitvoering van hoofdstuk X van de programmawet van 2 augustus 2002 wordt de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders uitdrukkelijk als een sociaal document beschouwd. Het niet bijhouden van dit sociaal document wordt strafrechtelijk gesanctioneerd.

#### 2.5 Welke zijn de verplichtingen van de werkgever inzake de werkfaciliteiten ten aanzien van een huisarbeider?

##### 2.5.1. Onkostenvergoeding specifiek voor thuiswerkers

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. Hierna zullen de inhoud, de sanctie en de sociale zekerheids- en fiscaalrechtelijke aspecten behandeld worden.

##### 2.5.1.1 Inhoud

De werkgever moet de werknemer vergoeden voor de typische kosten die verbonden zijn aan thuisarbeid, zoals energiekosten (verwarming, verlichting e.d.), extra waterverbruik, de telefoonlijn,...

De werkgever en de werknemer dienen hierover een regeling te treffen. 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).

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

#### 2.5.1.2 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.

#### 2.5.1.3. Sociale zekerheids- en fiscaalrechterlijke aspecten

De onkostenvergoeding dient ter dekking/vergoeding van de onkosten die de werknemer gedragen heeft, doch die ten laste moeten komen van de werkgever. Deze vergoeding wordt aldus in principe niet belast, noch onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen.

*Fiscaalrechtelijke behandeling* – De onkostenvergoeding wordt 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 bevoegde paritair 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 bevoegde 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 bedrage 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.

*Sociaalzekerheidsrechtelijke behandeling* - Op deze onkostenvergoeding zijn ook geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd in zover 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. b).

## 2.5.2 Ter beschikking stellen van materialen

### 2.5.2.1 Inhoud

Elke werkgever is verplicht, zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, de hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen die nodig zijn voor de uitvoering van het werk. Over welke middelen het gaat, hangt af van het werk dat moet worden uitgevoerd. Voor een huisarbeider die aan telewerken doet zou de werkgever, op grond van deze bepaling en behoudens strijdig beding, de werknemer minstens een computer (met inbegrip van software), een modem en eventueel een telefoon, fax en printer moeten leveren, alsook de apparatuur die nodig is om toegang te verkrijgen tot het netwerk. De apparatuur die ter beschikking wordt gesteld van de werknemer blijft eigendom van de werkgever en moet na het einde van de overeenkomst worden teruggegeven.

Inzake licentieovereenkomsten voor software strekt het tot aanbeveling de afgesloten overeenkomsten 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 zal worden aangewend (bv. de zetel van de onderneming), de hardware waarop de software zal worden geïnstalleerd (bv. enkel op een PC die eigendom is van de werkgever of enkel op een beperkt aantal PC's).

### 2.5.2.2 Sociaalzekerheids- en fiscaalrechtelijke aspecten

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

Wat betreft de *fiscaalrechtelijke behandeling* wordt gesteld dat het privé-gebruik van een volledige computerconfiguratie (PC, randapparatuur en software) een belastbaar voordeel van alle aard vormt 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 sociale zekerheidsbijdragen. Middels een KB van 27 april 2004 werd voor de berekening van sociale zekerheidsbijdragen het voordeel in natura op dezelfde forfaitaire wijze vastgesteld als in de fiscale reglementering (180 en 60 EUR).

Terloops wensen wij ook op te merken dat een werkgever er tevens voor kan opteren om haar werknemers de mogelijkheid te geven een hele PC-infrastructuur aan te kopen (inbegrepen een printer, internetaansluiting, -abonnement, enz.). De werkgever kan in de aankoop tussenkomen ten bedrage 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<sup>7</sup>.

*RSZ-behandeling* – In het hierboven genoemde KB van 27 april 2004 wordt voor de sociale zekerheidsrechtelijke 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 sociale zekerheidsbijdragen.

## 2.6 Welke zijn de verplichtingen van de werkgever ten opzichte van een terbeschikkinggestelde wagen?

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

Het voordeel in natura dat voortvloeit uit het privé-gebruik van bedrijfswagens is een voordeel van alle aard dat zowel aan belastingen als aan de bijzondere sociale zekerheidsbijdragen 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 euro per afgelegde kilometer (afhankelijk van de fiscale kracht van het voertuig). Vanaf 1 januari 2004 is het aantal privé-kilometers 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 sociale zekerheidsdoeleinden wordt dit forfait gehanteerd, zij het op kwartaalbasis.

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).

## 2.7 Quid wanneer de huisarbeider een betrekking binnen de onderneming wil?

De auteurs van de Wet Huisarbeid hebben de garantie willen inbouwen dat huisarbeid op vrijwillige basis gebeurt. De werknemers hebben de mogelijkheid om een betrekking binnen de onderneming te verkrijgen.

Artikel 9 van de Wet Huisarbeid bepaalt dat de huisarbeider bij zijn werkgever een schriftelijke aanvraag kan indienen voor een dienstbetrekking binnen de onderneming. De artikelen 153, 154 en 156 van de Programmawet van 22 december 1989 die voorzien in een dergelijke procedure voor deeltijdse werknemers zijn op die aanvraag van toepassing.

Krachtens die bepalingen moet een huisarbeider die binnen de onderneming wenst te werken een schriftelijke aanvraag indienen bij zijn werkgever. De werkgever moet de ontvangst van die aanvraag schriftelijk bevestigen en hem schriftelijk elke vacante betrekking medelen voor dezelfde functie als die welke de werknemer reeds uitoefent en waarvoor hij

---

<sup>7</sup> Zie in dat verband tevens <http://www.minfin.fgov.be/portail1/nl/cadrenl.htm>.

de vereiste kwalificaties bezit. Indien de huisarbeider een dergelijke aanvraag heeft ingediend heeft hij voorrang om een vacante dienstbetrekking te verkrijgen.

## 2.8 Welke regels zijn van toepassing bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders?

De Wet Huisarbeid heeft de regels met betrekking tot de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aangepast aan de specifieke kenmerken van huisarbeid en enigszins gematigd.

De wet maakt een onderscheid tussen werknemers die forfaitair worden betaald en de andere werknemers. De definitie van een werknemer die forfaitair wordt betaald, is terug te vinden in het Koninklijk Besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen. Het gaat om werknemers die een overeengekomen forfaitair loon ontvangen. Er kan dan gemakkelijk worden geraamd hoeveel loonverlies de werknemer lijdt door de schorsing van de overeenkomst. Dat is echter niet zo bij huisarbeiders die een taakloon of stukloon ontvangen, waarbij in de eerste plaats arbeiders bedoeld worden die grondstoffen bewerken. Het is ook mogelijk dat een werknemer die een zogenaamd intellectueel beroep uitoefent een taakloon ontvangt. Denk maar aan een informaticus die websites creëert en die per pagina wordt betaald of aan een vertaler die per pagina wordt betaald.

### 2.8.1 Ziekte of arbeidsongeschiktheid

De Wet Huisarbeid schrijft voor dat een huisarbeider bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, en behoudens overmacht:

- onmiddellijk zijn werkgever op de hoogte moet brengen van zijn arbeidsongeschiktheid;
- binnen de twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid de werkgever een geneeskundig getuigschrift moet sturen of overhandigen. Deze bepaling wijkt af van het tweede lid van artikel 31 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, aangezien het artikel 31 bepaalt dat het geneeskundig getuigschrift enkel moet worden overgelegd indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement dat oplegt of indien de werkgever het vraagt. Van de termijn van twee dagen die wordt voorgeschreven door de Wet Huisarbeid kan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement. Wanneer het getuigschrift na de voorgeschreven termijn wordt overgelegd, kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op het gewaarborgd loon voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die voorafgaan aan de dag waarop hij het getuigschrift heeft gestuurd of overhandigd.

Aangezien de arbeidsongeschiktheid beoordeeld wordt ten opzichte van de overeengekomen prestaties, kan het gebeuren dat een huisarbeider die een bepaalde kwetsuur heeft opgelopen niet als arbeidsongeschikt wordt beschouwd, terwijl hij dat wel zou geweest zijn indien hij binnen de onderneming was tewerkgesteld. Wanneer een gewone werknemer bijvoorbeeld zijn enkel verzwikt kan hij niet gaan werken omdat hij zich niet kan

verplaatsen. Een huisarbeider kan dan echter wel werken omdat hij zich niet hoeft te verplaatsen.

De Wet Huisarbeid heeft geen wijzigingen aangebracht aan het recht op gewaarborgd loon voor arbeidsongeschikte huisarbeiders. Voor werknemers die *forfaitair* worden betaald, stelt de berekening van het gewaarborgd loon geen probleem, maar dat ligt anders voor werknemers die *per stuk of per prestatie* worden betaald. De Wet Huisarbeid voorziet een vrij ingewikkelde regeling inzake gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid van een huisarbeider die niet *forfaitair* wordt betaald (waar wij hier niet verder op ingaan).

Voor werknemers die niet *forfaitair* worden betaald, bepaalt de Wet Huisarbeid dat de Koning op voorstel van het bevoegde paritaire orgaan één of meer carenzdagen kan opleggen of het aantal carenzdagen kan wijzigen.

## 2.8.2 Gewaarborgd dagloon ingeval van gerechtvaardigd niet aanvatten, onderbreken of stopzetten van het werk

Artikel 27 van de Wet van 3 juli 1978 bepaalt dat een *werknemer* die op het ogenblik dat hij zich naar het werk begeeft, geschikt is om te werken, in de volgende drie situaties recht heeft op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak had kunnen volbrengen:

1. wanneer hij zich normaal naar het werk begeeft en met vertraging of niet op de plaats van het werk aankomt, op voorwaarde dat die vertraging of die afwezigheid te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg naar het werk en die onafhankelijk is van zijn wil;
2. wanneer hij, buiten het geval van staking, wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, hetzij de arbeid niet kan beginnen wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij de arbeid waaraan hij bezig was niet kan voorzetten;
3. wanneer hij, zo hij niet voldoet aan de voorwaarden om bij volmacht te stemmen, afwezig is van het werk gedurende de tijd die nodig is om zijn plicht als kiezer op het Belgische grondgebied te vervullen.

Deze bepaling kan moeilijk worden toegepast op een huisarbeider. Daarom wijkt de Wet Huisarbeid af van artikel 27 van de Wet van 3 juli 1978. Bedoeling van de wetgever was van dit artikel af te wijken voor alle *huisarbeiders*, maar alleen een recht op gewaarborgd loon toe te kennen aan *forfaitair* betaalde huisarbeiders die geschikt zijn om te werken en het werk niet kunnen beginnen of voortzetten wegens een oorzaak die onafhankelijk is van hun wil. Huisarbeiders die niet *forfaitair* betaald worden kunnen zich dus niet op deze bepaling beroepen. Die huisarbeiders werden van de toepassing van deze bepaling uitgesloten omdat het moeilijk is om het loonverlies te berekenen van een werknemer die een taak- of stukloon ontvangt.

Deze bepaling geldt bijvoorbeeld bij een stroomonderbreking, een defect aan de computer of onderbreking van de telefoonlijn waardoor de werknemer zijn werk niet kan uitvoeren. In een dergelijke situatie behoudt een *forfaitair* betaalde huisarbeider het recht op loon, maar hij moet zijn werkgever uiteraard op de hoogte brengen.

Tijdens de bespreking van deze bepaling in de Kamer, heeft minister D'Hondt verduidelijkt dat het gewaarborgd loon waarop de huisarbeider in een dergelijke situatie aanspraak kan

maken een dagloon is. Dit betekent dat wanneer hij het bewijs levert dat zijn werkinstrument defect was wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, hij voor die dag recht heeft op gewaarborgd loon. Blijft het defect de volgende dagen duren en kan de huisarbeider voor elk van die dagen het bewijs leveren dat het gaat om een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, dan kan hij aanspraak maken op het gewaarborgd dagloon. Tot slot merkt de minister echter op dat een technisch defect normaal beperkt is in de tijd.

Het moet dus gaan om een toestand van overmacht opdat de forfaitair betaalde huisarbeider zijn loon gedurende verschillende dagen kan blijven ontvangen.

### 2.8.3 Overmacht

De Wet Huisarbeid bevat geen bijzondere bepalingen over overmacht. Bijgevolg is artikel 26 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten 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.

Artikel 26 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten is dus van toepassing wanneer de regeling die de Wet Huisarbeid inzake het gewaarborgd dagloon heeft uitgewerkt niet van toepassing is. Het gaat dan in het bijzonder om huisarbeiders die niet forfaitair worden betaald.

### 2.9 Zijn de bepalingen betreffende de feestdagen van toepassing op huisarbeiders?

Huisarbeiders zijn onderworpen aan de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen; bijgevolg hebben ze recht op de feestdagen en op het loon voor die feestdagen. Zoals we reeds hebben vermeld, stelt het Koninklijk Besluit van 18 april 1974 de regels vast voor de berekening van het loon voor de feestdagen die van toepassing zijn op huisarbeiders die een taak- of stukloon ontvangen.

### 2.10 Zijn de bepalingen betreffende de arbeidsduur van toepassing op huisarbeiders?

Huisarbeid veronderstelt een zekere flexibiliteit op het stuk van de arbeidsduur. Dat is trouwens één van de voordelen van deze vorm van arbeid. Een huisarbeider organiseert zijn tijd zoals hem dat het best uitkomt. De werkgever kan de arbeidstijd van een huisarbeider trouwens moeilijk controleren.

De Wet Huisarbeid brengt een aantal wijzigingen aan in de Arbeidswet van 16 maart 1971. De Wet Huisarbeid schrijft voor dat de bepalingen die de zondagsrust en de arbeidsduur betreffen, niet van toepassing zijn op huisarbeiders. Een huisarbeider kan dus op zondag werken indien hij dat wenst. Bovendien zijn de regels die het maximum aantal uren per dag en per week vaststellen en de regeling van de overuren niet op hem van toepassing. Hij hoeft het werkrooster dat in de onderneming geldt niet in acht te nemen. Indien hij dat wenst kan hij al zijn werk op een paar dagen uitvoeren of het over de zeven dagen van de week spreiden.

Ook het verbod op nachtarbeid is niet van toepassing op huisarbeiders. Een huisarbeider mag dus 's nachts werken en overdag vrij nemen.

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

Het feit dat de regels 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 uit het toepassingsgebied van de Arbeidswet worden gesloten, blijven de bedoelde bepalingen wel van toepassing op andere telewerkers.

## 2.11 Hoe kan de werkgever de arbeidsduur van een huisarbeider controleren?

De afwijkingen van de Wet van 16 maart 1971 beletten niet dat de partijen bij een overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders kunnen bepalen dat de werknemer gedurende een aantal uren per dag "vaste dienst" heeft en dat er een werkrooster kan worden opgelegd. Vraag is wel hoe de werkgever ervoor kan zorgen dat een dergelijke contractuele bepaling wordt in acht genomen.

De werkgever kan de facto de prestaties van de huisarbeider niet "fysiek" gaan controleren op de plaats van tewerkstelling (thuis/gekozen plaats). Aangezien de werknemers zich niet in de onderneming bevinden, zijn ze dus niet onder het toezicht of de rechtstreekse controle van de werkgever. Dat is uiteraard anders voor de telewerkers die hun prestaties verrichten in telecentra en satellietkantoren aangezien bedoelde telewerkers hun arbeid uitvoeren in een ruimte ter beschikking gesteld door de werkgever.

Op te merken valt echter dat het Koninklijk Besluit van 27 augustus 1993 betreffende het werken met beeldschermapparatuur in zijn bijlage over de programmatuur die ter beschikking wordt gesteld aan de werknemers, voorschrijft dat zonder medeweten van de werknemers geen gebruik mag worden gemaakt van een kwantitatief of kwalitatief controlemechanisme. Als de werkgever van een dergelijk mechanisme gebruik zou maken, zou hij er de werknemer vooraf over moeten inlichten.

Tevens dienen andere bepalingen inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van personen en werknemers (o.a. de 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.

Er moet rekening mee gehouden worden dat controlemechanismen, als ze bepaalde vormen aannemen, een schending kunnen inhouden van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. Een schending van de persoonlijke levenssfeer is alleen mogelijk wanneer ze voldoet aan *de drie vereisten* van proportionaliteit, finaliteit en legaliteit.

De reglementering inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van personen laat geen permanente rechtstreekse controle toe op de professionele activiteiten van thuiswerkers. In de praktijk zou een werkgever gebruik kunnen maken van een computertechniek waarmee hij de tijd controleert die de werknemer op het netwerk aangesloten is, op voorwaarde dat hij de werknemer vooraf op de hoogte brengt. Volgens ons zou een dergelijke maatregel de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet schenden. We twijfelen echter aan de doeltreffendheid van een dergelijke maatregel, want

het is niet omdat een werknemer aangesloten is op het netwerk dat hij aan het werk is. Daarentegen zou een werkgever volgens ons in de woonplaats van de werknemer geen webcam of een camera mogen installeren waarmee hij op elk moment van de dag kan controleren of de werknemer wel voor zijn computer zit. Naar onze mening voldoet een dergelijke controle niet aan de voorwaarden van proportionaliteit en finaliteit. Ze zou trouwens waarschijnlijk ook een schending vormen van artikel 16 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat voorschrijft dat werkgever en werknemer elkaar eerbied en achting zijn verschuldigd.

Een *onrechtstreekse controle* blijft echter mogelijk. 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 dat 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).

Een *rechtstreekse controle* is evenwel niet altijd mogelijk: de werkgever is bijvoorbeeld niet zeker dat het zijn werknemer is die aan het werk is op de personal computer die met het netwerk van de onderneming is verbonden. Overigens kan de werkgever de werkruimte van de werknemer betreden nadat hij door hem werd uitgenodigd. Ten slotte moet worden opgemerkt dat indien de werkgever rechtstreekse controle of rechtstreeks toezicht kon uitoefenen op de huisarbeider, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders zou worden omgevormd tot een gewone arbeidsovereenkomst, wat betekent dat de werknemer in de onderneming zou zijn tewerkgesteld. Huisarbeid impliceert immers dat de werkgever in zekere mate kan afzien van de controle die hij op de werknemer zou kunnen uitoefenen indien hij in de onderneming zou werken.

Het is in dit verband aangewezen dat de werkgever een reglement invoert inzake het gebruik en de controle op het gebruik van bepaalde multimedia of communicatiemiddelen, zoals internet of e-mail, door zijn personeel. De bestaande gebruiksreglementen moeten op juridisch correcte wijze hetzij worden ingevoerd hetzij worden herzien met het oog op huisarbeid.

## 2.12 Wat bepaalt CAO nr. 81 ?

Voor de toepassing van CAO nr. 81 moet "elektronische on-linecommunicatiegegevens" in ruime zin worden verstaan. Zij is aldus van toepassing op alle mogelijke vormen van elektronische (interne en externe) communicatie zoals surfen, chatten, raadplegen van gegevens op netwerken, SMS'en, wappen, enz.

CAO nr. 81 bevestigt het recht van de werkgever om de regels binnen de onderneming inzake toegang tot en/of het gebruik van de elektronische on-linecommunicatiemiddelen vast te leggen. Verder wordt in algemene termen gesteld dat de werkgevers het recht van de werknemers op bescherming van hun persoonlijke levenssfeer eerbiedigen en de werknemers het recht van hun werkgever erkennen om controle uit te oefenen, rekening houdend met de in de CAO bepaalde toepassingsregels. Deze regels worden onderverdeeld in regels met betrekking tot de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens en regels voor de individualisering van die gegevens.

De werkgever mag maar controle uitoefenen op de elektronische on-linecommunicatiegegevens teneinde één van volgende doeleinden te verzekeren:

1. het voorkomen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden;
2. de bescherming van de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming die vertrouwelijk zijn alsook het tegengaan van ermee in strijd zijnde praktijken;
3. de veiligheid en/of de goede technische werking van de IT-netwerksystemen van de onderneming, met inbegrip van de controle op de kosten die ermee gepaard gaan alsook de fysieke bescherming van de installaties van de onderneming;
4. het te goeder trouw naleven van de in de onderneming geldende beginselen en regels voor het gebruik van on-linetechnologieën.

In principe mag de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens teneinde één van voormelde geoorloofde doeleinden te garanderen geen inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben. Alleen die elektronische on-linecommunicatiegegevens die noodzakelijk zijn voor de controle, mogen worden verzameld. CAO nr. 81 schrijft een collectieve informatie- en consultatieprocedure voor, naast een individuele informatieplicht.

De regels inzake individualisering moeten door de werkgever gevolgd worden indien het om privé-communicatie gaat. Enkel de elektronische on-linecommunicatiegegevens die noodzakelijk zijn voor de door de controle nagestreefde doelstelling(en), mogen worden geïndividualiseerd. Ze moeten uitgaande van deze doelstelling(en) toereikend, terzake dienend en niet overmatig te zijn.

### 2.13 Welke wijzigingen moeten worden aangebracht aan het arbeidsreglement van een onderneming die huisarbeiders tewerkstelt?

Het arbeidsreglement van de onderneming binnen welke huisarbeiders worden tewerkgesteld, zal meestal aangepast moeten 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.

Artikel 15 van dezelfde wet schrijft voor dat “de werkgever op iedere plaats waar hij werknemers tewerkstelt een afschrift van het arbeidsreglement moet bijhouden.” Bij overtreding van die bepaling kunnen strafsancties worden opgelegd. Om risico’s te vermijden doet de werkgever er dus goed aan om aan zijn huisarbeider een exemplaar van het arbeidsreglement te overhandigen en in zijn arbeidsovereenkomst een beding in te lassen waarin de werknemer bevestigt dat hij een exemplaar van het arbeidsreglement heeft ontvangen en zich ertoe verbindt dit exemplaar te bewaren in zijn woonplaats of in de werkplaats die hij heeft gekozen. Volgens ons is het niet voldoende om het arbeidsreglement op het netwerk van de onderneming te plaatsen. De Wet van 8 april 1965 bepaalt immers dat de werkgever op iedere plaats waar hij werknemers tewerkstelt een afschrift van het arbeidsreglement moet bijhouden. Telecentra en satellietkantoren dienen een kopie van het arbeidsreglement te bewaren op de werkplaats.

#### 2.14 Zijn de bepalingen inzake veiligheid en welzijn op het werk van toepassing op huisarbeiders?

De werkgever van een huisarbeider moet erover waken dat zijn gezondheid en veiligheid verzekerd zijn, voor zover er geen afwijkingen bestaan voor huisarbeiders. Wanneer die verplichting niet in acht wordt genomen, kunnen strafsancties worden opgelegd.

Om zich van die verplichting te kwijten, moet de werkgever nagaan of de werknemer over de nodige vaardigheden beschikt om autonoom te werken. Dit houdt in dat de werknemer voldoende moet afweten van de veiligheids- en gezondheidsaspecten van het uit te voeren werk, de vereiste opleiding heeft gevolgd, de nodige instructies heeft gekregen, en in staat is om deze te begrijpen en toe te passen.

In het kader van het telethuiswerk denken we in het bijzonder aan de verplichtingen die voortvloeien uit het Koninklijk Besluit van 27 augustus 1993 betreffende het beeldschermwerk dat we reeds hebben besproken. Om zijn algemene verplichtingen inzake arbeidsveiligheid in acht te nemen, moet de werkgever er onder meer over waken dat de werkruimte van de werknemer voldoende veilig is uitgerust. We denken meer bepaald aan de bekabeling en aan de plaatsing ervan in het lokaal.

#### 2.15 Hoe kan de werkgever zijn verplichtingen op het vlak van welzijn op het werk nakomen?

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.

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.

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. 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 gaat 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 toezichhoudend 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.

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.

## 2.16 Zijn de bepalingen inzake arbeidsongevallen van toepassing op huisarbeiders?

Voor huisarbeiders werden geen specifieke bepalingen inzake arbeidsongevallen uitgewerkt. Wanneer zich een arbeidsongeval voordoet, moeten dus de gemeenrechtelijke bepalingen inzake arbeidsongevallen worden toegepast, met de bewijsproblemen die deze wetgeving stelt. Op te merken valt dat de arbeidsongevallenwet echter een verduidelijking voor huisarbeiders bevat. Artikel 8 van de Wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen gaat ervan uit dat een huisarbeider zich op de weg van en naar het werk bevindt wanneer hij zich begeeft naar de zetel van de onderneming om er grondstoffen af te halen die hij thuis zal bewerken en om het uitgevoerde werk af te leveren. Deze bepaling zal waarschijnlijk niet vaak worden toegepast op telethuiswerkers die hun werk via het computernetwerk ontvangen en terugsturen.

Discussies over "arbeidsongeval of niet" kunnen, omwille van de bewijsproblematiek, soms vrij complex zijn. Toch mag dit geen rem zijn op telewerken: het is een kwestie van het aanpassen (schrappen of toevoegen) van bepaalde clausules in de verzekeringspolis van het bedrijf.

Het is dan ook ten zeerste aangewezen dat een werkgever aan zijn verzekeraar meldt dat bepaalde werknemers gaan telewerken. Niet alleen de polis voor arbeidsongevallen moet opnieuw bekeken worden - het kan ook nuttig zijn om bijvoorbeeld ook de brandverzekering eens opnieuw te bekijken.

Het grootste verschil met "normale" werknemers is de bewijsproblematiek:

- \_ Een telehuiswerker werkt gewoonlijk alleen . Als hij een ongeval heeft zijn er dus ook geen getuigen.
- \_ Een gezinswoning geniet "onaantastbaarheid". Als werkgever kunt u niet onaangekondigd binnenvallen om de werknemer te controleren;
- \_ Telewerkers werken vaak op onregelmatige tijdstippen, bijvoorbeeld 's avonds of 's nachts . Ongevallen doen zich dan op die "ongewone" uren voor.

Loopt een werknemer méér risico op schade en ongevallen als hij thuis werkt, in zijn eigen omgeving? Of zou de verzekeringspolis juist lager moeten zijn, omdat de werknemer niet meer het drukke verkeer in moet om van en naar het werk te rijden? Hier kan over gediscussieerd worden, maar één ding is zeker: het risicoprofiel van de werknemer wijzigt als hij gaat telewerken.

Daarom vullen veel bedrijven hun normale arbeidsongevallenverzekering aan met een privé-levensverzekering. Als er onduidelijkheid is over "arbeidsongeval of niet", geniet de werknemer toch nog van een volledige dekking bij schade of ongevallen. Deze aanvullende clause op de arbeidsongevallenverzekering kan zich eventueel beperken tot een bepaald spectrum van schade of ongevallen. Sommige polissen sluiten sportongevallen of letsels opgelopen tijdens huis-, tuin- en keukenactiviteiten uit. Die uitsluitingen gaan soms vrij ver: soms worden ongevallen op de weg van en naar de kinderopvang niet beschouwd als "woon-werkverkeer".

In de praktijk moeten polissen en aangiftes geval per geval bekeken worden. De ervaring leert dat veel kan vermeden worden door in het huishoudreglement zo nauwkeurig mogelijk af te bakenen wat er precies onder de "arbeid" wordt verstaan. Als de telewerker perfect weet wat er precies van hem verwacht wordt, worden meteen al een hoop mogelijke discussies vermeden.

2.17 Moet rekening gehouden worden met de huisarbeiders om het personeelsbestand van de onderneming te bepalen met het oog op de sociale verkiezingen? Mogen huisarbeiders stemmen bij de sociale verkiezingen? Zijn ze verkiesbaar?

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 met hen rekening 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.

2.18 Bestaan er bijzondere maatregelen in verband met de raadpleging van personeelsafgevaardigden wanneer huisarbeiders in dienst worden genomen?

Sommigen menen dat een werkgever die van plan is huisarbeiders in dienst te nemen, de verplichting heeft de ondernemingsraad te raadplegen op grond van de in de NAR (Nationale Arbeidsraad) gesloten Collectieve Arbeidsovereenkomst nr.9 houdende ordening van de nationale akkoorden en Collectieve Arbeidsovereenkomsten betreffende de

ondernemingsraden. Krachtens die CAO moet de ondernemingsraad worden ingelicht over projecten en maatregelen die van aard zijn de omstandigheden en de voorwaarden waarin het werk wordt uitgevoerd, te wijzigen<sup>8</sup>.

Het comité voor preventie en bescherming op het werk heeft dan weer hoofdzakelijk als opdracht alle middelen op te sporen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. Bovendien schrijft artikel 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk het volgende voor:

*“Het comité brengt een voorafgaand advies uit over:*

- 1. alle voorstellen, maatregelen en toe te passen middelen, die rechtstreeks of onrechtstreeks, meteen of na verloop van tijd, gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;*
- 2. de planning en invoering van nieuwe technologieën wat betreft de gevolgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, verbonden aan de keuzen inzake uitrusting, de arbeidsomstandigheden en de invloed op de omgevingsfactoren op het werk (...).”*

Eventueel moet dus eveneens het comité voor preventie en bescherming op het werk worden geraadpleegd.

De Collectieve Arbeidsovereenkomst nr.5 betreffende het statuut van de syndicale afgevaardigden van het personeel bevat eveneens een bepaling, artikel 14, die oplegt dat de vakbondsafvaardiging vooraf moet worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen.

Anderzijds herinneren we eraan dat de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr.39 van 13 december 1983 een verplichting inhoudt tot voorlichting en overleg over de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën.

Er bestaat dus een hele reeks van bepalingen die zouden kunnen vereisen dat de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de vakbondsafvaardiging worden voorgelicht en geraadpleegd, wanneer de onderneming beslist om huisarbeiders tewerk te stellen of thuiswerk in de onderneming in te voeren.

Deze kwestie wordt aangesneden in het advies nr.1104 dat de Nationale Arbeidsraad heeft uitgebracht na onderzoek van het wetsontwerp betreffende de huisarbeid. De NAR achtte het wenselijk dat de werknemersafgevaardigden regelmatig algemene informatie ontvangen over de mate waarin de onderneming een beroep doet op huisarbeid. Volgens NAR zou die informatie moeten verstrekt worden aan de ondernemingsraad, of indien er geen ondernemingsraad is, aan de vakbondsafvaardiging. Die informatie zou moeten gaan over:

- het aantal huisarbeiders dat in de onderneming zijn tewerkgesteld;
- de aard van de activiteiten die deze werknemers uitoefenen;
- het beleid van de onderneming op het stuk van huisarbeid.

---

<sup>8</sup> v P. MAERTEN, “Telewerken: juridische aspecten van een virtuele arbeidsorganisatie”, Or. 2000, 181.

Hoewel er geen enkele wetsbepaling bestaat die deze wensen van de Nationale Arbeidsraad bekrachtigt, is het raadzaam om de geest van dat advies in acht te nemen.

Indien een werkgever de arbeidsorganisatie in de onderneming wil veranderen door individuele kantoren te vervangen door onpersoonlijke ruimtes waar iedereen op het netwerk van de onderneming kan aansluiten, moet hij ook de verplichtingen inzake voorlichting en overleg in acht nemen. Hij neemt dan immers een maatregel die de arbeidsvoorwaarden beïnvloedt.

#### 2.19 Welk stelsel van sociale zekerheid is van toepassing op huisarbeiders?

De Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders is van toepassing op "de werknemers", die algemeen worden omschreven als eenieder die tewerkgesteld is krachtens een arbeidsovereenkomst. Het is dus niet verrassend dat deze wet van toepassing is op huisarbeiders.

#### 2.20 Bestaat er een bijzondere regeling voor de beëindiging van de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders?

De Wet Huisarbeid bevat niets bijzonders over de beëindiging van de overeenkomst van een huisarbeider. De regels van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn dus van toepassing. Op te merken valt dat alleen forfaitair betaalde huisarbeiders het recht hebben tijdens de opzeggingstermijn afwezig te zijn om een nieuwe betrekking te zoeken.

### **Besluit**

Telehuiswerken heeft dus enkele belangrijke juridische implicaties. Hoewel deze niet miskend of onderschat mogen worden, zijn ze ver van onoverkomelijk. Een minimum aan juridische omkadering inzake telewerken binnen de onderneming zal de werkgever en de huisarbeider achteraf de nodige zorgen besparen ingeval zich bijvoorbeeld een arbeidsongeval of een juridische discussie voordoet.

De Wet Huisarbeid biedt geen antwoord op alle vragen die huisarbeid doet rijzen.

Deze wet heeft wel de verdienste dat ze het pad heeft geëffend naar een grotere rechtszekerheid voor een arbeidsvorm die om economische en sociologische redenen steeds meer een noodzaak wordt. Talrijke auteurs zijn van mening dat dit slechts een eerste stap is omdat er nog vragen geen antwoord hebben gekregen. Er blijven immers fundamentele vragen bestaan met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van huisarbeiders. Enerzijds zouden de regels over arbeidsduur nog meer aangepast moeten worden aan de toestand van huisarbeiders en hen een grotere bescherming verlenen. Anderzijds hebben we vastgesteld dat de Wet Huisarbeid aan de Koning en de paritaire comités ruime mogelijkheden heeft verleend om in te grijpen. De regels op het stuk van huisarbeid zouden dus verder uitgewerkt moeten worden om een grotere rechtszekerheid te waarborgen aan de partijen bij een overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders.

Hoewel de manier waarop bepaalde werknemers hun beroep uitoefenen door de opkomst van telewerken fundamenteel is veranderd, heeft hun juridisch statuut veel minder

wijzigingen ondergaan. In veel gevallen kunnen we op werknemers die aan telewerken doen dus dezelfde regels toepassen als op “traditionele” werknemers.