

Thuiswerkalarm op komst?

Bedrijven bakenen best het speelveld af, volgens SD Worx

Antwerpen, 21 januari 2019 – Een koudegolf rolt over ons land en met de dreigende sneeuwval morgen en later deze week, is het thuiswerkalarm niet veraf. Het alarm, dat gekoppeld is aan een waarschuwingssysteem van het KMI, is bedoeld om verkeershinder ten gevolge van gladde wegen zoveel mogelijk te beperken. Ook al kan het zijn dat morgen nog geen thuiswerkalarm wordt afgekondigd, hr-dienstverlener SD Worx raadt bedrijven aan nu al de nodige afspraken te maken met hun werknemers, om voorbereid te zijn wanneer guur winterweer het woon-werkverkeer dreigt te bemoeilijken.

Wie beslist of en hoe werknemers van thuis uit kunnen/moeten werken? En hoe gebeurt het overleg binnen organisaties het best? Volgens SD Worx zijn er in essentie **3 mogelijkheden**:

- A. Bedrijven waar **thuiswerk reeds ingeburgerd** is, kunnen gemakkelijk overgaan tot thuiswerk, mits het naleven van gemaakte afspraken.
- B. Bij bedrijven (in sectoren) waar **thuiswerk wegens omstandigheden niet mogelijk** is, moeten werkgevers en werknemers samen op zoek naar andere oplossingen dan telewerk.
- C. Bij bedrijven waar **(nog) niet structureel thuisgewerkt wordt**, maar waar het wel praktisch haalbaar is, is **occasioneel telewerk** de beste optie.

In ieder geval moeten bedrijven duidelijke afspraken maken met hun werknemers. SD Worx geeft tips (zie onderaan pag. 2).

Wat te doen bij een thuiswerkalarm?

Wanneer er een thuiswerkalarm afgekondigd wordt bij extreem winterweer, kan **telewerk** een evident alternatief vormen om woon-werkverplaatsingen op zo'n moment te beperken. Maar opgelet: telewerk is gestoeld op het principe van **vrijwilligheid**, zowel voor de werkgever als voor de werknemer. Werknemers kunnen dus niet verplicht worden om thuis te werken. Werkgevers zijn ook niet verplicht om dit steeds toe te staan.

Telewerk betekent dat een werknemer niet op de bedrijfslocatie werkt maar thuis of op een andere door de werknemer zelf gekozen werkplek. Telewerk kan maar gevraagd worden, indien de functie en/of de activiteit buiten de bedrijfslocatie kan worden uitgevoerd én dit met gebruik van informatietechnologie.

Wanneer telewerk niet ingeburgerd is in de organisatie: 'occasioneel telewerk'

In organisaties waarin telewerk wel mogelijk zou zijn, maar nog niet is ingeburgerd, kan een werknemer aanspraak maken op **occasioneel telewerk**. Dit is geen absoluut recht, maar geeft de werknemer de optie om telewerk aan te vragen bij overmachtsituaties, zoals bijvoorbeeld zware hinder op woon-werktraject door hevige sneeuwval.

Wat als telewerk geen optie is?

Soms is telewerk geen optie, zelfs niet in overmachtsituaties. Zo zullen werknemers in een productieproces dikwijls toch de sneeuw moeten trotseren. Dit is ook zo voor werknemers die een functie uitoefenen die een permanente aanwezigheid van de werknemer in de kantoor-en/of klantomgeving vragen. Indien de werknemer thuis niet over een computer beschikt (al dan niet van de werkgever) of over de nodige verbindingen, is telewerk ook niet mogelijk. De werkgever is immers niet verplicht om deze investering te doen.

Als telewerk sowieso geen optie is, zullen werknemers andere alternatieven moeten zoeken om toch op het werk te geraken. Lukt dit niet, kan een dag verlof, al dan niet betaald, soelaas bieden.

Spelregels vastleggen

Als telewerk mogelijk is, raadt SD Worx werkgevers aan om steeds de voorwaarden en spelregels van het telewerk op maat van het bedrijf uit te tekenen.

Het wettelijk kader van **occasioneel telewerk** legt bijvoorbeeld weinig formaliteiten op. Het voorziet enkel minimale afspraken over bereikbaarheid, kostenvergoeding en terbeschikkingstelling van de nodige werkmiddelen. Volgens SD Worx kunnen de richtlijnen best verder gaan. Alvast enkele tips voor werkgevers:

- omschrijf de functies en/of activiteiten die wel/niet in aanmerking komen voor telewerk;
- omschrijf zo concreet mogelijk de verschillende situaties waarvoor een werknemer occasioneel telewerk kan aanvragen;
- voorzie een aanvraag- en goedkeuringsprocedure. Liefst schriftelijk of elektronisch;
- voorzie objectieve redenen/motieven die je kan aanwenden bij weigering (impact op arbeidsorganisatie of bij misbruik);
- maak duidelijke afspraken rond bereikbaarheid en beschikbaarheid van de telewerker, de eventuele kostenvergoedingen, de eventuele terbeschikkingstelling van apparatuur en bijhorende (technische) ondersteuning.

Wanneer in de onderneming telewerk reeds ingeburgerd is, zullen de bestaande richtlijnen ook op de occasionele telewerkers toegepast kunnen worden. Het is dan van belang de verschillende situaties te omschrijven waarvoor een werknemer occasioneel telewerk kan aanvragen.

Achtergrondinfo: Wat is het thuiswerkalarm

Het thuiswerkalarm werd in de winter van 2018 voor het eerst gelanceerd als een gezamenlijk initiatief van minister Kris Peeters en de weerkundige diensten. Het alarm is gekoppeld aan het **waarschuwingssysteem van het KMI** en wordt automatisch ingeschakeld wanneer het KMI **code oranje of rood** bij guur winterweer afkondigt. Dit kan het geval zijn voor het hele land of voor één of meerdere provincies of regio's.

Via de sociale media- en communicatiekanalen van de overheid zal het thuiswerkalarm verspreid worden. Het KMI verspreidt zelf ook de informatie over de weersomstandigheden via eigen kanalen, zoals haar website en de KMI-app.

Het thuiswerkalarm is in essentie bedoeld om **werkgever en werknemer op voorhand te informeren**, opdat zij de nodige voorzorgsmaatregelen kunnen nemen. Een van die maatregelen kan **telewerk** zijn.

De procedure rond thuiswerkalarm kan, indien voorzien binnen de onderneming, automatisch opgestart worden.

Astrid Mertens, juridisch adviseur van SD Worx, is een expert in de materie: *“De werkgever is hier aan zet en doet er zeer goed aan om op slechte weersomstandigheden te anticiperen. Je mag het ook ruimer zien: mobiliteit is echt een uitdaging voor veel werkgevers. Het is één van de voorbeelden waarbij de werkgever een oplossing op maat voor zijn onderneming kan uitwerken. We merken dat dit momenteel heel actueel is door de vragen die we hierover krijgen.”*

Meer informatie?

Eva De Schryver

M. 0496 02 67 08

E-mail: eva.deschryver@sdworx.com

Over SD Worx

Als toonaangevende Europese speler in payroll en hr, biedt SD Worx wereldwijd diensten op het gebied van payroll, hr, juridische ondersteuning, training, automatisering, consultancy en outsourcing. Het stelt hierbij de klant centraal, kiest volop voor digitalisering en zet in op internationale groei. Vandaag vertrouwen meer dan 65.000 grote en kleine organisaties wereldwijd op de meer dan 70 jaar ervaring van SD Worx.

De 4.150 medewerkers van SD Worx zijn actief in tien landen: België (hoofdkantoor), Duitsland, Frankrijk, Ierland, Luxemburg, Mauritius, Nederland, Oostenrijk, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland. SD Worx berekent de lonen van zo'n 4,4 miljoen werknemers en boekte in 2017 een omzet van € 443 miljoen. SD Worx is medeoprichter van de Payroll Services Alliance, een wereldwijd strategisch netwerk van toonaangevende payrollbedrijven die samen instaan voor 32 miljoen loonberekeningen.

Meer info op: www.sdworx.com