|  |  |
| --- | --- |
| **Vraag aan een expert** |  |
| **Thuiswerk, nog altijd actueel?** |  |

Yves Stox

Senior Legal Counsel

Partena Professional

**Thuiswerken zit in de lift. Volgens de FOD Economie zijn er 20% meer thuiswerkers in vijf jaar tijd. De Informatie- en Communicatietechnologieën (ICT) hebben thuiswerk fundamenteel veranderd. Vandaag zijn er vele combinaties en vormen mogelijk. Werken vanuit thuis in combinatie met werken op een satellietkantoor, de rustige koffiebar op de hoek, of in de trein op weg naar het werk. Het kan voltijds of deeltijds, in een vast patroon of af en toe.**

**Wat is het verschil tussen een huisarbeider en een telewerker?**

De werknemer die kiest waar hij werkt, zonder toezicht of rechtstreekse controle van de werkgever is een huisarbeider (Titel VI Arbeidsovereenkomstenwet 1978). Maakt deze huisarbeider gebruikt van ICT, dan is hij een telewerker (cao nr. 85). Voorwaarde is wel dat het telewerk “op regelmatige basis” wordt uitgevoerd.

**Wat moeten we verstaan onder het begrip “regelmatig”?**

Een definitie van “regelmatig” ontbreekt. Wanneer “af en toe telewerken” verandert in “regelmatig telewerken”, is niet duidelijk. Werken in een koffiebar kan dus telewerk zijn. Werken in een satellietkantoor van de werkgever is dat nooit. Mobiele technici of handelsvertegenwoordigers zijn ook geen telewerkers, ook niet als ze regelmatig een stukje van thuis uit werken.

**Biedt het formaliseren van het telethuiswerk steeds een oplossing?**

De werkgever kan zijn werknemers de kans geven om van thuis uit te werken, maar het is erg belangrijk om die afspraken te formaliseren in de arbeidsovereenkomst of in een bijlage aan de arbeidsovereenkomst. Het Plan Peeters “Werkbaar en Wendbaar Werk” wil een juridisch kader uitwerken, toegespitst op occasioneel telewerk. Toch hoeven werkgevers niet te wachten om zelf al actie te ondernemen. Werkgever en werknemer moeten sowieso een aantal afspraken maken, en dat kan nu al.

**Welke risico's loopt de werkgever indien een akkoord met de werknemers niet geformaliseerd wordt?**

Stel dat een werkgever zijn medewerkers toestaat om te telewerken zonder voorafgaand akkoord vastgelegd in een overeenkomst. De werknemer kan dan van thuis werken in overleg met het team of de manager. Dat gebeurt dus af en toe. Het is echter niet zo gemakkelijk om te bepalen of dat thuiswerk “op regelmatige basis” is.

Wat kan er mislopen?

* In deze situatie kan de werknemer een forfaitaire kostenvergoeding claimen gelijk aan 10% van het brutoloon
* Bovendien heeft de werknemer het recht om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen (Cass. 13 april 2015, JTT 2015, 318; Arbeidshof Gent, 14 juni 2013, JTT 2013, 360)

**De telewerker thuis: pas het loonpakket aan**

Telethuiswerk biedt ook kansen om een efficiënt verloningspakket uit te bouwen. De thuiswerk- of bureauvergoeding is immers vrijgesteld van RSZ-bijdragen. De RSZ voorziet twee mogelijkheden:

* Specifieke vergoeding voor telewerkers: dit is een forfaitaire vergoeding van maximum 10% van het brutoloon (beperkt tot het deel dat betrekking heeft op het telewerk)
* Vergoeding voor werknemers die structureel en op regelmatige basis een gedeelte van hun arbeidstijd thuis presteren: dit is een forfaitaire vergoeding van max. €122,01 EUR per maand (geïndexeerd)

**Nieuwe hype: 'Bring your own device' (BYOD)**

De RSZ aanvaardt dat, wanneer een werknemer professioneel gebruik maakt van zijn of haar persoonlijke computer en internetverbinding, de werkgever een forfaitaire onkostenvergoeding kan toekennen zonder dat RSZ-bijdragen verschuldigd zijn. Weliswaar op voorwaarde dat de onkostenvergoeding niet meer bedraagt dan €40 per maand.

In dat geval moet de werknemer “wezenlijk en op regelmatige basis” gebruik maken van de computer en internetverbinding. Een overlapping met een specifieke vergoeding voor bureaukosten kan niet, maar een combinatie is wel mogelijk.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO’s en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, …). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Voor meer informatie, surf naar [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be).