

Vraag aan een expert

Welke maatregelen kan een onderneming treffen om mobiliteitsproblemen aan te pakken?

Pascaline
Baudemprez
Legal Advisor
Partena Professional



Het is geen geheim dat de files tijdens de spits in België elk jaar langer worden. Dat betekent natuurlijk een grote kost voor de bedrijven. Ook het evenwicht tussen privéleven en beroepsleven van de werknemers wordt hierdoor verstoord. Voor een onderneming die in een filegevoelig gebied ligt, is het dan ook vaak moeilijk om talenten aan te trekken.

En toch kunnen bedrijven een aantal maatregelen treffen om deze mobiliteitsproblemen aan te pakken.

Is telewerk een oplossing?

Het systeem van telewerk laat toe dat de werknemers gedurende een aantal dagen/uren per week thuis werken. De werkgever kan vrij kiezen voor een systeem van telewerk dat beantwoordt aan de organisatorische vereisten van de onderneming.

Telewerk veronderstelt dat informatietechnologieën worden gebruikt om het werk te kunnen verrichten (mail, telefoon, enz.). Is dat niet het geval dan spreken we eerder van thuiswerk.

Wanneer u telewerk wil invoeren, moet dat schriftelijk worden vastgelegd: bijvoorbeeld in een bijlage bij de arbeidsovereenkomst.

Tijdens het telewerk zijn de werknemers niet onderworpen aan de wetgeving op de arbeidsduur.

De werkgever moet de benodigde uitrusting voor telewerk ter beschikking stellen van de telewerker en het installeren en onderhouden. Hij moet alle kosten van de verbindingen en de communicatie die verband houden met het telewerk voor zijn rekening nemen.

Om aan deze verplichtingen te voldoen, kan met de werknemer een forfaitaire onkostenvergoeding worden overeengekomen. In 2018:

- voor het gebruik van een pc en een persoonlijke internetaansluiting kan het onkostenforfait dat is vrijgesteld van belastingen en RSZ-bijdragen tot 40 EUR per maand bedragen;
- voor bureaustkosten thuis kan het onkostenforfait tot 100 EUR per maand bedragen voor de fiscus en tot 124,45 EUR per maand (of 10% van het brutoloon maar beperkt tot het deel van het loon dat betrekking heeft op het telewerk) voor de RSZ.

Tot slot kan de invoering van structureel telewerk in de onderneming een impact hebben op de verzekeringspremies arbeidsongevallen. De werkgevers wordt daarom aangeraden om contact op te nemen met hun wetsverzekeraar.

Telewerk kan worden ingevoerd samen met een systeem van glijdende werktijden.

Glijdende werktijden: een andere mogelijkheid om talenten aan te trekken?

In een regeling van glijdende werktijden kiest de werknemer zelf het begin en het einde van zijn werkdag en zijn rusttijden.

Dit moet wel gebeuren met naleving van de vaste en glijdende werktijden in de onderneming.

In zo'n systeem is het dus niet ondenkbaar dat een voltijdse werknemer beslist om om 10u 's morgens te beginnen werken en/of om om 15u 's avonds te stoppen. De werkgever kan ook hier vrij kiezen voor een systeem van glijdende werktijden dat beantwoordt aan de organisatorische vereisten van de onderneming.

De duur van de arbeidstijd die kan worden ingevoerd kan tot 9 uur per dag en 45 uur per week bedragen zonder dat overuren moeten worden toegepast. De werknemer zal de te veel gewerkte uren kunnen 'recupereren' door later minder te werken.

Om glijdende werktijden toe te passen, moet de werkgever een systeem van tijdsopvolging invoeren (bijvoorbeeld een prikklok). Ook moet het arbeidsreglement worden aangepast of moet een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten.

Loonpakket van de werknemers: een alternatief voor de bedrijfswagen

De regering heeft op dit vlak een aantal initiatieven genomen.

De 'mobiliteitsvergoeding' is in werking getreden op 1 januari 2018: de werknemer kan ervoor kiezen om zijn bedrijfswagen in te ruilen voor een som geld die sociaal en fiscaal gunstig wordt behandeld.

Ook heeft de regering een politiek akkoord gevonden op het vlak van het 'mobiliteitsbudget'. Dit akkoord moet nog in wetteksten worden vertaald. Hier kan de werknemer zijn bedrijfswagen inruilen voor een mobiliteitsbudget dat hij vrij kan besteden (milieuvriendelijkere wagen, abonnement voor het openbaar vervoer, enz.).

De ondernemingen moeten niet noodzakelijk wachten op de inwerkingtreding van het mobiliteitsbudget om het mobiliteitsluik van het loonpakket al flexibeler te maken. Dat kan vandaag al via een cafetariaplan, een plan waarvoor de werkgever het initiatief neemt en waarbij werknemers zelf een deel van hun loonpakket kunnen samenstellen.

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 jaaronzet van 150 miljoen euro.

Voor meer informatie, surf naar www.partena-professional.be

