**POLICY TELEWERK in het kader van maatregelen Coronavirus (Covid19) in de private sector**

**[NAAM BEDRIJF]**

1. **Inleiding**

De doelstelling van dit document is het vastleggen van de mogelijkheden en de spelregels in het kader van telewerk omwille van de maatregelen omtrent het indijken van het verspreiden van het Coronavirus (Covid19). Deze vorm van telewerk wordt hierna Corona-telewerk genoemd. Het is geenszins de bedoeling dat er een beleid wordt opgezet omtrent structureel telewerk, noch om een algemeen beleid inzake occasioneel telewerk op te zetten om andere redenen dan het Coronavirus (Covid19).

Corona-telewerk in de zin van deze policy wordt gedefinieerd als het werken op een vrij te kiezen plaats zonder rechtstreekse controle en aanwezigheid van de werkgever en gebruik makende van informaticatechnologie met het doel om de verspreiding van het Coronavirus (Covid19) tegen te gaan en zoals opgelegd in het Ministerieel Besluit van 23 maart 2020, *BS* 23 maart 2020.

De werknemer mag slechts Corona-telewerken wanneer hij de bijlage bij de arbeidsovereenkomst ‘INZAKE TELEWERK in het kader van maatregelen Coronavirus (Covid19) in de private sector’ heeft ondertekend.

1. **Toekenningscriteria en uitvoeringsmodaliteiten**

In het kader van de maatregelen die worden genomen om de verspreiding van het Coronavirus Covid19 tegen te gaan, verplicht de regering om te telethuiswerken bij alle niet essentiële bedrijven, welke grootte zij ook hebben, voor alle personeelsleden wiens functie zich ertoe leent. Bedrijven van de cruciale sectoren en de essentiële diensten zijn ook gehouden om in de mate van het mogelijke het systeem van telethuiswerk toe te passen.

De werkgever heeft daarom beslist om tijdelijk aanvragen tot ‘Corona-telewerk’ van de werknemer te aanvaarden als overmachtssituatie die occasioneel telewerk kan rechtvaardigen, mits de voorwaarden voldaan zijn. Een overmachtssituatie betreft een situatie waarbij de werknemer omwille van onvoorziene omstandigheden en onafhankelijk van zijn wil zijn prestaties niet kan verrichten op de normale arbeidsplaats.

De aanvaarding dat een werknemer kan telewerken met als doel de verspreiding van het Coronavirus Covid19 tegen te gaan, wil niet zeggen dat de functie van de werknemer ook om andere redenen in aanmerking zou kunnen komen om voor occasioneel of structureel telewerken in aanmerking te komen.

Wanneer de evoluties van de overheidsmaatregelen tegen het verspreiden van het virus en van de impact daarvan op de productie en het inzetten van de arbeidskrachten dit noodzakelijk maken, kan de werkgever de toekenningscriteria en de uitvoeringsmodaliteiten zoals hieronder vermeld, aanpassen.

Deze aanpassingen zullen maar gebeuren voor zover, en voor zolang, dit strikt noodzakelijk is. Het is daarbij geenszins de bedoeling om de loon-en arbeidsvoorwaarden van de werknemer eenzijdig te wijzigen.

1. **Functies waarvoor Corona-telewerk verplicht is**

Corona-telewerk is verplicht voor werknemers die in het kader van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst gebruik kunnen maken van informaticatechnologie en hun overeengekomen werk van op afstand kunnen verrichten.

Binnen NAAM BEDRIJF betreft dit volgende functies :

* ……
* ……

Niettegenstaande bovenstaande lijst, beslist de werkgever / rechtstreekse leidinggevende of de werknemer gebruik kan maken van het Corona-telewerk.

Volgende medewerkers komen in elk geval niet in aanmerking voor Corona-telewerk:

* Functies die uit hun aard een permanente aanwezigheid van de werknemer in de kantoor- en/of klantomgeving vragen
* Functies waarbij in het kader van de uitvoering van het werk geen gebruik wordt gemaakt van informaticatechnologie
* …

1. **Criteria op basis waarvan de werkgever kan weigeren**

Elke aanvraag Corona-telewerk, ook al beantwoordt deze aan bovenstaande situaties, zal beoordeeld worden door de werkgever, meer concreet door de rechtstreekse leidinggevende van de Corona-telewerker.De werkgever behoudt zich het recht voor om een aanvraag voor Corona-telewerk te weigeren. De werkgever kan slechts weigeren wanneer hij oordeelt dat het telethuiswerk niet verplicht is voor de functie van de werknemer ingevolge het Ministerieel Besluit van 23 maart 2020.

Een mondelinge weigering tot Corona-telewerk is geldig. De redenen hiertoe worden zo snel mogelijk schriftelijk meegedeeld aan de werknemer.

1. **Plaats waar het Corona-telewerk kan worden uitgevoerd**

De arbeidsprestaties kunnen in toepassing van deze policy worden gepresteerd op het thuisadres van de werknemer of elke andere werkplek buiten de lokalen van de werkgever die geschikt is om de arbeidsprestaties te verrichten en waar de verplichting van de overheid omtrent ‘social distance’ kan worden opgevolgd.

De werknemer brengt de werkgever op de hoogte van de plaats die hij/zij kiest en van waaruit hij/zij zijn/haar arbeidsprestaties zal organiseren.

1. **Verhouding leidinggevende – Corona- telewerker**

**a) Overleg**

De afspraken met betrekking tot het Corona-telewerken gebeuren steeds in onderling overleg tussen werknemer en leidinggevende. Dergelijke afspraken dienen te beantwoorden aan de principes vastgelegd in deze policy en aan de noden van de organisatie.

Meer bepaald maken werknemer en leidinggevende over volgende zaken afspraken:

* Op te leveren output

De werknemer en de leidinggevende maken afspraken over de output die de werknemer zal opleveren en/of de timing waarin dit dient te gebeuren. In geen geval mag de dienstverlening aan de klant in het gedrang komen, deze komt steeds op de eerste plaats.

* Bereikbaarheid

De werknemer blijft op dezelfde wijze bereikbaar voor collega’s, leidinggevende en klanten (mail/telefoon/GSM) zoals dit het geval is wanneer hij/zij de werkzaamheden zou verrichten in de lokalen van de werkgever.

* Samenwerking

De werknemer en de leidinggevende maken afspraken omtrent samenwerking met collega’s op afstand. De werknemer en de leidinggevende proberen daarbij zoveel mogelijk de samenwerking met collega’s te vrijwaren, en te waken over de werkbelasting van eenieder.

1. **Praktisch**
2. **Technische ondersteuning**

De werkgever stelt aan de werknemer de nodige ICT connectiviteit ter beschikking zodat hij vlot vanuit andere locaties dan de kantooromgeving kan werken.

De werknemer is verplicht de hem ter beschikking gestelde technologie (laptop, GSM, …) als een goed huisvader te gebruiken overeenkomstig de geldende richtlijnen vervat in de policy omtrent het gebruik van ter beschikking gestelde technologie.

De Corona-telewerker is verplicht de werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van een defect aan de door hem/haar gebruikte apparatuur of van een geval van overmacht waardoor hij zijn werk niet kan verrichten. In voorkomend geval neemt hij contact met de ICT-dienst van NAAM BEDRIJF (coördinaten).

Indien het technisch probleem niet onmiddellijk kan opgelost worden, worden afspraken gemaakt in overleg met de rechtstreekse leidinggevende. De Corona-telewerker staat toe dat de werkgever en/of haar aangestelden de woning betreedt om de defecten te verhelpen.

1. **De organisatie van de werkplek**

De gekozen werkplek dient geschikt te zijn voor het uitvoeren van de arbeidsprestaties.

Dit impliceert:

* dat de nodige infrastructuur (vb. internet connectie, PC, printer, bureau, …) aanwezig is.
* dat hij zelf instaat voor het creëren van een goede werkplek situatie zodat hij op rustige en ongestoorde wijze kan werken.

De werkgever is verantwoordelijk voor de correcte toepassing van de wetgeving m.b.t. veiligheid en gezondheid (Welzijnswet, ARAB en Codex Welzijn op het Werk) op de werkplek. De preventieadviseur kan schriftelijk advies geven over het inrichten van de werkplek. De werknemer evalueert zelf of de werkplek voldoet aan de vereisten van veiligheid en gezondheid. Hij kan hiertoe ten allen tijde de bedrijfspreventiedienst contacteren.

Een controle van de werkplek dient altijd vooraf aangekondigd te worden en is enkel mogelijk mits voorafgaand akkoord van de werknemer.

1. **Vergoedingen**

Voor het occasionele telewerk ontvangt de werknemer zijn in de arbeidsovereenkomst overeengekomen verloning.

Voor volledige dagen Corona-telewerk wordt geen woon-werkvergoeding toegekend. Indien de werknemer een sociaal abonnement heeft, heeft hij gezien het onverwachte karakter van de maatregel mogelijks reeds kosten gemaakt voor een sociaal abonnement. In dat geval zal de voor de maand waarin het Corona-telewerk start daarom nog een terugbetaling van dit sociaal abonnement doen zoals in een normale maand waarin gewerkt wordt.

De overige afspraken rondom een eventuele onkostenvergoeding, werden gemaakt in de bijlage bij de arbeidsovereenkomst ‘INZAKE TELEWERK in het kader van maatregelen Coronavirus (Covid19) in de private sector’ heeft ondertekend.

1. **Ziekte / ongeval**

In geval van ziekte of ongeval, zal de werknemer de werkgever op de hoogte brengen overeenkomstig de algemene richtlijnen die zijn opgenomen in het arbeidsreglement.

1. **Privacy en vertrouwelijke informatie**

De werknemer heeft toegang tot de server van NAAM BEDRIJF met daarop vertrouwelijke cliëntgegevens. Hij zal de nodige voorzichtigheid aan de dag leggen zodat de **privacy** van cliënten gewaarborgd is alsook de vertrouwelijkheid van de informatie van de werkgever respecteren. Bij vaststelling van overtreding van deze regels, ziet de werkgever zich genoodzaakt om toepassing te maken van het sanctiebeleid zoals opgenomen in het arbeidsreglement.

1. **Sancties**

Indien zou blijken dat de werknemer tijdens het occasionele telewerk niet het overeengekomen werk uitvoert, zijn de sancties uit het arbeidsreglement van toepassing.

Desgevallend zal de werkgever gerechtigd zijn geen loon te betalen en eventueel zelfs loon terug te vorderen. Loon is immers slechts de tegenprestatie van geleverde arbeid.

Voor kennisname

….………….………

NAAM WERKNEMER: ….………….……….………….…………