

AANBEVELING INZAKE TELEWERK

Colofon

Uitgave:
Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
tel.: 070 - 3 499 577
fax: 070 - 3 499 796
e-mail: stvda.info@ser.nl
<http://www.stvda.nl>

Druk: Huisdrukkerij SER

© 2003, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.

INHOUDSOPGAVE

AANBEVELING INZAKE TELEWERK
Stichting van de Arbeid
11 september 2003

FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK
Unice, Etuc, Ueapme, Ceep
16 juli 2002

AANBEVELING INZAKE TELEWERK

Algemeen

De regeringsleiders van de Europese Unie hebben in het jaar 2000 tijdens de Europese Top in Lissabon als doelstelling geformuleerd dat de EU in 2010 de meest dynamische en competitieve regio in de wereld moet zijn met een sleutelrol voor de kenniseconomie. Om deze ambitie waar te maken is een groot aantal inspanningen vereist waaronder maatregelen, gericht op modernisering van de arbeidsverhoudingen. De mogelijkheid voor werkenden om te telewerken werd door de Europese Commissie genoemd als één van de middelen om de overgang naar een kenniseconomie te ondersteunen. Om die reden heeft de Europese Commissie de Europese sociale partners verzocht een overeenkomst te sluiten ter bevordering van het telewerken. De Europese sociale partners hebben dit verzoek aangenomen en daarover op 16 juli 2002 een Raamovereenkomst gesloten. De tekst van deze overeenkomst is in deze brochure opgenomen, zowel in de officiële Engelse versie als in een Nederlandse vertaling.¹

Dit is de eerste zogenoemde ‘vrijwillige’ overeenkomst die door de Europese sociale partners is opgesteld, d.w.z. dat deze overeenkomst dient te worden geïmplementeerd door de leden van de ondertekenende partijen in de lidstaten.

Tegen deze achtergrond brengt de Stichting van de Arbeid de Europese raamovereenkomst over telewerk onder de aandacht van ondernemingen en bedrijfstakken en voegt ze hieraan enkele suggesties voor implementatie toe.

De Stichting van de Arbeid beoogt met deze aanbeveling telewerken op een zodanige wijze te stimuleren dat het de kenniseconomie versterkt, de organisatie van de arbeid moderniseert, de kwaliteit van het werk verhoogt en kansen op de arbeidsmarkt vergroot.

De overeenkomst behandelt een aantal thema's die van belang zijn bij invoering van telewerken op collectieve of individuele basis. Partijen kunnen door middel van decentraal overleg afspraken of regelingen zoals bedoeld in deze overeenkomst tot stand brengen.

De leden van de partijen die de Raamovereenkomst hebben ondertekend, hebben zich verplicht om deze overeenkomst te implementeren vóór 16 juli 2005.

Telewerken in Nederland

In een ECaTT-onderzoek uit 1999 is gekeken naar de omvang van telewerken in 10 lidstaten van de Europese Unie. Het onderzoek is gebaseerd op enquêtes onder de bevolking en onder managers.

In het onderzoek worden vier categorieën telewerkers onderscheiden. De enquêtes onder de bevolking leverden voor ons Nederland de volgende resultaten op:

¹ De officiële tekst van de Raamovereenkomst is opgesteld in het Engels en Frans.

Tabel 1 Telewerken in Nederland; 1999

Vorm van telewerk:	Aantal werknemers:	Aantal werknemers in % van de beroepsbevolking
a. Vanuit huis	285.000	4,0
b. Freelancers / zelfstandigen	166.000	2,3
c. Mobiel telewerk op meerdere locaties	308.000	4,3
a-c (zonder overlappingen)	593.000	8,3
d. Aanvullend telewerk	451.000	6,3
a-d (zonder overlappingen)	1.044.000	14,5

Volgens de derde Europese Enquête naar de Arbeidsomstandigheden, die is gehouden in maart / april 2000 in opdracht van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions te Dublin, is sprake van 7% telewerkers onder de Nederlandse beroepsbevolking.

De behoefte onder werknemers om te telewerken is groot. Dit blijkt uit een analyse van gegevens uit de Loonwijzer 2002. Gevraagd is aan werknemers die tenminste 12 uur per week werkten of men (af en toe) zou willen telewerken. Ruim 43% van hen beantwoordde deze vraag bevestigend.

Voordelen en risico's van telewerken

Telewerken heeft zowel voordelen voor de werknemer als voor de werkgever. De werknemer krijgt een grotere keuze wat betreft plaats en tijden waarop wordt gewerkt; telewerk kan daardoor beter aansluiten op de persoonlijke omstandigheden van werknemers en aldus bijdragen aan een vergroting van de arbeidssatisfactie. Het kan de afstemming van arbeid met verplichtingen in de privé-sfeer vergemakkelijken. Tevens kan een betere concentratie en een efficiëntere planning van werkzaamheden leiden tot een verhoging van de productiviteit. Tenslotte kan winst behaald worden doordat het woon-werkverkeer wordt verminderd of files worden vermeden.

Voor de werkgever kan telewerken leiden tot meer efficiency, flexibiliteit en kostenbeheersing. Ook kan het een bijdrage leveren aan het voorkomen van ziekteverzuim en een tijdelijke of blijvende oplossing bieden bij reïntegratie van zieke werknemers en inschakeling van gehandicapten.

Voorts kan telewerken maatschappelijke voordelen opleveren zoals energiebesparing, en een geringere belasting van de wegen-infrastructuur.

Aan telewerken zijn ook risico's verbonden. Zo bestaat het risico dat telewerkers te lang doorgaan met werken en daardoor overbelast raken of tot een te grote vermenging van werk en privé.

Daarnaast zijn de sociale contacten met collega's een aandachtspunt. Voorkomen moet worden dat de telewerker in een isolement komt te verkeren. Tenslotte vereist telewerken meer accent op een organisatie die gericht is op onderlinge afstemming van werkzaamheden.

Voor werkgevers zijn problemen vaak gelegen in onzekerheid rondom het management, de controle op de werkzaamheden, de beoordeling van het functioneren van de telewerken en de beveiliging van gegevens. Ook de aard van de werkzaamheden in een bedrijf kan bepalend zijn voor de mogelijkheden tot telewerken. Daarnaast zal telewerken vaak aanpassingen vergen in de (afspraken over) de werkorganisatie en rondom aanpassing van cultuur, management en organisatie waarbij overigens telewerk zowel voor hogere als voor lagere functies aan de orde kan zijn.

De raamovereenkomst zal op verschillende niveaus uitgewerkt worden: in CAO's, in regelingen met de OR en/of in individuele telewerkregelingen.

Afspraken over telewerk

De Raamovereenkomst kan uitgewerkt worden in CAO's en/of met de OR alsmede in individuele arbeidsovereenkomsten.

In afspraken in CAO's ² en/of met de OR kan het daarbij gaan om de volgende elementen zoals ook blijkt uit de Raamovereenkomst:

- de definitie van telewerk;
- de vrijwilligheid van telewerken;
- de gelijkheid van arbeidsvoorwaarden ten opzichte van vergelijkbare werknemers;
- het omgaan met resp. vergoedingen voor apparatuur;
- scholing / loopbaanperspectief.

Uiteraard kan in een CAO worden aangegeven welke onderwerpen in overleg met de OR en/of in individuele contracten geregeld zullen worden. Het is aan te bevelen om in overleg met de OR of in individuele contracten ook organisatorische afspraken te maken. Het kan hier bijv. gaan om zaken als werktijden / bereikbaarheid, voorlichting / instructie, contactmogelijkheden, beoordeling, coaching, databeveiliging, aansprakelijkheid en privacy.

Regelgeving met betrekking tot telewerken

Telewerk is steeds meer een verlengstuk geworden van het werken in bedrijven.

De telewerkovereenkomst is een gewone arbeidsovereenkomst met het bijzondere kenmerk dat de arbeid (deels) buiten het bedrijf van de werkgever wordt verricht. Ten aanzien van de telewerkovereenkomst gelden derhalve dezelfde regels als die ten aanzien van de gewone arbeidsovereenkomst.

In Bijlage 2 wordt ingegaan op een aantal (wettelijke) regelingen die in verband met telewerken specifieke aandacht behoeven (arbeidsomstandigheden, REA, fiscale aspecten).

² Voor enkele voorbeelden van CAO-afspraken zie Bijlage 1.

BIJLAGE 1

Telewerk in de CAO; een aantal voorbeelden (2003)

Definitie telewerken

CAO Koninklijke KPN N.V.

‘Onder Telewerken wordt verstaan het op regelmatige basis thuiswerken (gemiddeld minimaal 1 dag per week) in een vooraf door werkgever aangewezen telewerkbare functie waarbij gebruik wordt gemaakt van it- en telecommunicatie-voorzieningen.’

NB. Een en ander is nader uitgewerkt in een Beleidskader.

Vrijwilligheid, vormgeving, bereik, duur

CAO en Raamregeling DSM:

“Thuis-/telewerken kan, indien chef en medewerker gezamenlijk van mening zijn dat, gelet op de functie, werkzaamheden, structuur en samenstelling van de afdeling en houding/eigenschappen van de medewerker, thuiswerken mogelijk is. - Uitgangspunt is dat chef en medewerker samen afspraken maken over omvang en inroostering van het thuiswerken.”

CAO Danzas Nederland

“De werkgever zal haar werknemers passende faciliteiten aanbieden, voor zover relevant, waardoor het uitoefenen van de werkzaamheden op een andere locatie dan de vaste standplaats tot de mogelijkheden kan behoren, een en ander ter beoordeling van het management. Indien men van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken, zal dit in nauw overleg met de leidinggevende plaatsvinden.’

CAO Atos origin

‘Medewerker kan een verzoek tot telewerken bij zijn manager indienen. Een verzoek tot telewerken wordt ingewilligd wanneer de situatie van medewerkers aan een aantal voorwaarden voldoet. Manager en medewerker leggen in een telewerkovereenkomst de afspraken vast over de wijze waarop telewerken wordt vormgegeven.’

NB. Een en ander is nader uitgewerkt in een Telewerkregeling.

CAO Achmea

“Telewerken geschiedt op basis van vrijwilligheid. Telewerken is in beginsel mogelijk voor alle functies waarop deze CAO van toepassing is.”

CAO Utrechtse Werkbedrijven

”De werknemer maakt afspraken met de direct leidinggevende aangaande de telefonische bereikbaarheid, de werktijd van het telewerken, de momenten van aanwezigheid op kantoor. De (...) gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.”

Telewerken en OR

CAO Achmea:

De werkgever stelt in overleg met de Centrale Ondernemingsraad een Basisregeling Telewerken vast.”

CAO Agere

“Wijzigingen in de richtlijn en de telewerkovereenkomst zullen niet eerder worden aangebracht dan na overleg met de Centrale Ondernemingsraad.”

CAO Zorgverzekeraars

“Een met de ondernemingsraad overeengekomen telewerkregeling voldoet in ieder geval aan de volgende voorwaarden: - regeling inrichting werkplek op basis van ARBO-normen inclusief werkinstructie; - aantal dagen waarop thuis maximaal gewerkt gaat worden; - communicatievoorzieningen die werknemer van werkgever verstrekt krijgt; - eventuele vergoedingen die werknemer zal ontvangen; - bepalingen omtrent evaluatie en bijstelling van de regeling.”

Evaluatie regeling

In een aantal Nederlandse CAO's wordt aandacht besteed aan de evaluatie van de telewerkovereenkomst (Achmea, DE, Zorgverzekeraars), met een termijn (minimaal een jaar en maximaal twee jaar) en aansluiting bij of met afspraken terzake tussen werkgever en ondernemingsraad.

BIJLAGE 2

Regelgeving met betrekking tot telewerken

Arbo-wet

De Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) geeft bepalingen omtrent de arbeidsomstandigheden in het algemeen. In het bijzonder moeten de veiligheid, de gezondheid en het welzijn bij de arbeid worden bevorderd. Op grond van de Arbo-wet is de werkgever verplicht een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid te voeren. Dit beleid moet zijn gebaseerd op een deugdelijke en schriftelijke inventarisatie en evaluatie van de gevaren verbonden aan de arbeid³. Daarnaast kent de Arbo-wet andere verplichtingen zoals het geven van voorlichting aan de werknemers over de aard van de werkzaamheden en de daaraan verbonden gevaren, alsmede over de maatregelen die erop zijn gericht de gevaren te voorkomen of te beperken⁴. Ook is de werkgever verplicht arbeidsongevallen met ernstig lichamelijk of geestelijk letsel of met dodelijke afloop onverwijld te melden aan de Arbeidsinspectie⁵. Uiteraard bevat de Arbo-wet meer voorschriften. Hier wordt volstaan met verwijzing naar de algemene zorgplicht voor een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid. Dit geldt niet alleen ten aanzien van de werknemers, die werkzaam zijn binnen het bedrijf van de werkgever, maar ook ten aanzien van de telewerkers.

Naast de Arbo-wet zijn ook in het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit) regels met betrekking tot arbeidsomstandigheden opgenomen. Ten aanzien van telewerkers is in dit besluit het volgende geregeld. Het uitgangspunt is dat de thuiswerker even veel bescherming geniet als een werknemer die in een bedrijf werkt. Daarnaast moet volgens het Arbobesluit de inrichting van de werkruimte aan de eis voldoen⁶ dat de arbeidsplaats van een thuiswerker zodanig is ingericht dat de arbeid zoveel mogelijk zittend op ergonomisch verantwoorde wijze kan worden verricht. De werknemer heeft hiervoor een doelmatige zitgelegenheid en een doelmatig werkblad of een doelmatige werktafel tot zijn beschikking. Op de arbeidsplaats zijn ook de nodige voorzieningen voor een doelmatige kunstverlichting aanwezig.

Als een werkgever zich op de hoogte wil stellen van de arbeidsomstandigheden van de telewerknemer is het van belang te weten dat de werknemer het recht heeft om zijn werkgever de toegang tot zijn woning te weigeren. Duidelijke afspraken hierover tussen werkgever en werknemer kunnen eventuele problemen voorkomen.

In tegenstelling tot de werkgever is een ambtenaar van de Arbeidsinspectie wel bevoegd om, met medeneming van de benodigde apparatuur, een woning binnen te treden zonder toestemming van de bewoner.⁷

³ Artikel 3 en 5 Arbowet

⁴ Artikel 8 Arbowet

⁵ Artikel 9 Arbowet

⁶ Artikel 5.15 en 6.30 Arbobesluit

⁷ Artikel 24 lid 3 van de Arbeidsomstandighedenwet

Wet REA

Wanneer een werknemer arbeidsongeschikt is geworden of dreigt te worden, is het belangrijk dat snel maatregelen worden genomen. De werkgever beschikt over verschillende middelen om te zorgen dat de werknemer het (eigen) werk kan hervatten. Telewerken kan een manier zijn om langdurige zieke werknemers weer aan het werk te krijgen of te voorkomen dat werknemers langdurig uitvallen.

De Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) geeft werkgevers onder andere compensatie voor kosten die zij maken als zij een arbeidsgehandicapte werknemer (weer) in dienst nemen.

Op grond van de Wet REA kan de werkgever gedurende 1 jaar korting krijgen op de WAO en WW-premie voor werknemers die op of na 1 januari 2002 in een andere functie worden geplaatst. Voor werknemers die op of na 1 januari 2002 in dienst zijn genomen kan de werkgever op aanvraag gedurende maximaal drie jaar een korting op de WAO- en WW-premie krijgen. De premiekorting geldt ook als de werknemer niet meer in zijn oude functie kan terugkeren, maar door telewerk in een nieuwe functie aan de slag kan. Maar ook als de arbeidsgehandicapte werknemer door telewerk zijn eigen functie kan hervatten. Vallen de kosten van reïntegratie hoger uit dan de premiekorting, dan kan de werkgever subsidie voor de extra kosten aanvragen.

De werkgever kan ook voorzieningen aanvragen die de arbeidsgehandicapte werknemer in staat stellen om zijn eigen werk te blijven doen of te hervatten. Dit kan gaan om de kosten van scholing, training, begeleiding of om aanpassing van het werk of de werkplek. De subsidie voor voorzieningen kan niet samengaan met de hiervoor genoemde premiekortingen.

Fiscale aspecten

Voor de werkruimte thuis en de inrichting van deze werkruimte gelden binnen het fiscaal recht specifieke regels. Een werkruimte is bijvoorbeeld een kantoor, werkkamer of studeerkamer in de woning van de werknemer. Ook een atelier, of andere ruimte die voor de uitoefening van de dienstbetrekking wordt gebruikt, is werkruimte⁸.

De Wet op de Loonbelasting (Wet LB) kent met betrekking tot telewerk drie categorieën van vrijstellingen voor werkgevers. Dit betekent dat deze vergoedingen niet worden aangemerkt als loon en dat over deze vergoedingen geen belastingpremie wordt geheven.

A. Computerapparatuur

Allereerst wordt een verstrekking of terbeschikkingstelling van computers en bijbehorende apparatuur, alsmede vergoedingen van de kosten daarvan, niet als loon aangemerkt, voorzover de waarde in het economische verkeer van de computers en de apparatuur tezamen in het kalenderjaar en de twee voorafgaande kalenderjaren niet meer bedraagt dan 2269 euro, en het gebruik mede dient ter vervulling van de dienstbetrekking.⁹

B. Inrichting van de werkruimte

⁸ Zie Handleiding 2003, Loonbelasting, premie volksverzekeringen en premies werknemers- verzekeringen, p. 134-136.

⁹ Artikel 11 lid 1 sub p Wet LB

Daarnaast zijn onder bepaalde voorwaarden op grond van de Wet LB vergoedingen in verband met de kosten met betrekking tot de inrichting van de werkruimte thuis vrijgesteld. Deze vergoedingen worden niet als loon aangemerkt als aan de volgende voorwaarden is voldaan¹⁰:

- de waarde van de inrichting in het economisch verkeer bedraagt in het kalenderjaar en de vier voorafgaande kalenderjaren niet meer dan 1815 euro;
- er is een gedagtekend schriftelijk contract tussen werkgever en werknemer;
- in het contract zijn de naam en het adres van de werknemer vastgelegd;
- het contract bevat de dag of dagen in de week waarop de werknemer in de werkruimte thuis werkt;
- de werknemer werkt ten minste eenmaal per week gedurende de gebruikelijke werktijd, zonder dat ook naar de arbeidsplaats wordt gereisd buiten de woning voor vervulling van zijn dienstbetrekking in de werkruimte met behulp van telematica;
- de inrichting van de werkruimte thuis voldoet aan de eisen gesteld in het Arbeidsomstandighedenbesluit.

C. Werkruimte

Ten slotte kent de Wet LB ook een regeling voor vrije vergoedingen. Vrije vergoedingen zijn onder meer vergoedingen die strekken tot bestrijding van kosten, lasten en afschrijvingen ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Vrije vergoedingen ten behoeve van de werkruimte in de woning zijn toegestaan, mits deze voldoen aan de voorwaarden opgenomen in het Uitvoeringsbesluit LB.¹¹ Deze uitvoeringsregeling onderscheidt twee situaties waarin sprake kan zijn van een vrijgestelde vergoeding of verstrekking in verband met de kosten van werkruimte thuis¹²:

- a. de werknemer heeft buitenshuis wel soortelijke werkruimte. Een vergoeding of verstrekking voor de kosten van de werkruimte behoort niet tot het loon als de werknemer zijn inkomen hoofdzakelijk in de werkruimte thuis verwerft.¹³
- b. de werknemer heeft buitenshuis geen soortgelijke werkruimte. Een vergoeding of verstrekking voor de kosten van werkruimte behoort niet tot het loon als de werknemer zijn inkomen hoofdzakelijk in of vanuit de werkruimte verwerft en in belangrijke mate in de werkruimte in die woning verwerft.¹⁴

In beide situaties is een vergoeding en verstrekking vrijgesteld van maximaal 20% van de huur (bij een huurwoning) of maximaal 20% van de huurwaarde van de woning (bij een eigen woning).¹⁵ Het gedeelte van de vergoeding of verstrekking dat boven de 20% ligt behoort tot het loon.

¹⁰ Zie artikel 11 lid 1 sub q Wet LB en artikel 9 Uitvoeringsregeling LB

¹¹ Artikel 15 en 15b Wet LB

¹² Artikel 30 Uitvoeringsbesluit LB

¹³ Een werknemer verdient zijn inkomen 'hoofdzakelijk' in de werkruimte thuis als hij 70% of meer van zijn arbeidsinkomen in de werkruimte thuis verdient. Zie hiervoor de Handleiding Loonbelasting 2003, p. 135.

¹⁴ Hier wordt aan voldaan, wanneer de werknemer zijn arbeidsinkomen voor 70% of meer in of vanuit de werkruimte thuis verdient, en ook zijn arbeidsinkomen voor 30% of meer in de werkruimte thuis verdient. Zie Handleiding Loonbelasting 2003, p. 135.

¹⁵ Artikel 31 Uitvoeringsregeling LB

De inrichting van een werkruimte die een werkgever vergoedt, verstrekt of ter beschikking stelt behoort bij zakelijk gebruik niet tot het loon wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan:

Wet Bescherming Persoonsgegevens

De Wet Bescherming Persoonsgegevens verplicht de werkgever passende technische en organisatorische maatregelen te nemen om persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of tegen enige vorm van onrechtmatige verwerking. Deze maatregelen garanderen, rekening houdend met de stand van de techniek en de kosten van de te nemen maatregelen, een passend beveiligingsniveau gelet op de risico's die de verwerking en de aard van te beschermen gegevens met zich brengen. De maatregelen zijn er mede op gericht onnodige verzameling en verdere verwerking van persoonsgegevens te voorkomen.

Raamovereenkomst over telewerk

1. ALGEMENE OVERWEGINGEN

IN DE CONTEXT van de Europese werkgelegenheidsstrategie heeft de Europese Raad de sociale partners uitgenodigd om via onderhandelingen overeenkomsten te sluiten over de modernisering van de organisatie van de arbeid, met inbegrip van regelingen voor flexibel werken, teneinde de productiviteit en het concurrentievermogen van ondernemingen te verbeteren en het noodzakelijke evenwicht tot stand te brengen tussen flexibiliteit en zekerheid.

Tijdens haar tweede raadpleging van de sociale partners over de modernisering en verbetering van de arbeidsverhoudingen heeft de Europese Commissie de sociale partners uitgenodigd onderhandelingen te beginnen over telewerk. Op 20 september 2001 hebben het EVV (en het verbindingscomité EUROCADRES/CEC), UNICE/UEAPME en CEEP hun intentie kenbaar gemaakt om onderhandelingen te starten gericht op het bereiken van een overeenkomst die dient te worden geïmplementeerd door de leden van de partijen in de Lidstaten en in de landen van de Europese Economische Ruimte die de overeenkomst ondertekenen. Via hen wensten zij bij te dragen aan de voorbereiding op de overgang naar een op kennis gebaseerde economie en samenleving, zoals door de Europese Raad in Lissabon is overeengekomen.

Telewerk omvat een breed en zich snel ontwikkelend spectrum van omstandigheden en situaties. Daarom hebben de sociale partners gekozen voor een zodanige definitie van telewerk dat daaronder verschillende gangbare vormen van - op regelmatige basis voorkomend - telewerk begrepen kunnen worden.

De sociale partners zien telewerk enerzijds als een manier waarop ondernemingen en overheidsinstellingen de organisatie van de arbeid kunnen moderniseren, en anderzijds als een manier waarop werknemers hun werk en hun privé-leven op elkaar kunnen afstemmen en die hen een grotere autonomie verleent bij de vervulling van hun taken. Indien Europa het volle profijt wil trekken van de informatiemaatschappij, zal het deze nieuwe vorm van arbeidsorganisatie op een zodanige wijze dienen te stimuleren dat flexibiliteit en zekerheid hand in hand gaan, de kwaliteit van banen wordt bevorderd en de kansen van gehandicapten op de arbeidsmarkt worden vergroot.

Deze (vrijwillige) overeenkomst heeft tot doel op Europees niveau een algemeen kader tot stand te brengen dat vervolgens door de leden van de ondertekenende partijen dient te worden geïmplementeerd overeenkomstig de procedures en gebruiken die in de lidstaat geëigend zijn voor de verhouding tussen werkgevers en werknemers. De partijen die deze overeenkomst

hebben ondertekend, nodigen tevens hun lidorganisaties in de kandidaat-lidstaten uit deze overeenkomst te implementeren. Implementatie van deze overeenkomst levert geen geldige redenen op voor enigerlei verlaging van het algemene niveau van bescherming dat wordt geboden aan werknemers op het terrein dat door deze overeenkomst wordt bestreken. Bij de implementatie van deze overeenkomst, zullen de ondertekenende partijen onnodige belasting van kleine en middelgrote ondernemingen vermijden.

Deze overeenkomst maakt op geen enkele wijze inbreuk op het recht van de sociale partners om op het daartoe geëigende niveau, met inbegrip van het Europese niveau, overeenkomsten af te sluiten ter aanpassing of aanvulling van deze overeenkomst, op een wijze die rekening houdt met de specifieke behoeften van de desbetreffende sociale partners.

2. DEFINITIE EN REIKWIJDTE

TELEWERK is een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, in de context van een arbeidsovereenkomst of – verhouding, werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd.

Deze overeenkomst heeft betrekking op telewerkers. Een telewerker is een ieder die telewerk verricht zoals hierboven gedefinieerd.

3. VRIJWILLIG KARAKTER

TELEWERK vindt plaats op vrijwillige basis zowel voor de desbetreffende werknemer als voor de werkgever. Telewerk kan vereist zijn op grond van de oorspronkelijke functieomschrijving van de werknemer of telewerk kan later op basis van vrijwilligheid overeengekomen zijn.

In beide gevallen voorziet de werkgever, in overeenstemming met Richtlijn 91/533/EEC, de telewerker van relevante schriftelijke informatie, waaronder ook informatie over collectieve overeenkomsten die van toepassing zijn, een beschrijving van de uit te voeren werkzaamheden, enz. Het specifieke karakter van het telewerken vereist normaal gesproken dat er aanvullende schriftelijke informatie wordt verstrekt over zaken als de afdeling van de onderneming waaraan de telewerker is verbonden, zijn/haar directe leidinggevende of andere personen tot wie hij/zij zich kan wenden met vragen van beroepsmatige of persoonlijke aard, regelingen ten aanzien van rapportage, enz.

Indien telewerk geen onderdeel uitmaakt van de oorspronkelijke functieomschrijving en de werkgever de mogelijkheid tot telewerk aanbiedt, kan de werknemer dit aanbod accepteren of afwijzen. Indien een werknemer de wens te kennen geeft te willen telewerken, kan de werkgever dit verzoek inwilligen of weigeren.

Omdat de overstap naar telewerk slechts een aanpassing betekent van de wijze waarop werkzaamheden worden uitgevoerd, heeft die overstap als zodanig geen gevolgen voor de arbeidsrechtelijke status van de telewerker.

Een weigering van een werknemer om te telewerken is als zodanig geen grond om het dienstverband te beëindigen of de arbeidsvoorwaarden van die werknemer en andere condities die op zijn werk van toepassing zijn te wijzigen.

Indien telewerk geen onderdeel uitmaakt van de oorspronkelijke functieomschrijving, kan de beslissing om over te gaan op telewerk ongedaan worden gemaakt op grond van een individuele en/of collectieve overeenkomst. Wanneer een dergelijke beslissing ongedaan wordt gemaakt, kan dat betekenen dat de werknemer, op diens eigen verzoek dan wel op dat van de werkgever, zijn werkzaamheden opnieuw op de bedrijfslocatie van de werkgever gaat verrichten. De wijze waarop een beslissing om over te gaan op telewerk wordt herroepen, wordt geregeld bij individuele en/of collectieve overeenkomst.

4. ARBEIDSVOORWAARDEN

TEN AANZIEN VAN de arbeidsvoorwaarden geldt dat telewerkers dezelfde rechten genieten, gegarandeerd door de van toepassing zijnde wetgeving en collectieve overeenkomsten, als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken. Om echter rekening te kunnen houden met de specifieke kenmerken van telewerk, kunnen specifieke aanvullende collectieve en/of individuele overeenkomsten noodzakelijk zijn.

5. BESCHERMING VAN GEGEVENS

DE WERKGEVER is verantwoordelijk voor het treffen van adequate maatregelen, in het bijzonder ten aanzien van software, zodat de bescherming van de gegevens die door de telewerker voor professionele doeleinden worden gebruikt en verwerkt, gewaarborgd is.

De werkgever informeert de telewerker omtrent alle relevante wetgeving en in het bedrijf geldende regels ten aanzien van de bescherming van gegevens.

Het is de verantwoordelijkheid van de telewerker deze regels na te leven.

De werkgever informeert de telewerker in het bijzonder omtrent:

- * alle eventuele beperkingen ten aanzien van het gebruik van IT-apparatuur of faciliteiten zoals internet,
- * sancties in geval van overtreding van de regels.

6. PRIVACY

DE WERKGEVER respecteert de privacy van de telewerker.

Indien er enigerlei controlesysteem wordt geïnstalleerd, dient dat in een redelijke verhouding te staan tot het doel dat ermee beoogd wordt en dient de invoering te geschieden overeenkomstig Richtlijn 90/270 inzake werken met beeldscherm-apparatuur.

7. APPARATUUR

ALLE VRAGEN met betrekking tot apparatuur, wettelijke aansprakelijkheid en kosten worden duidelijk beantwoord voordat met telewerk begonnen wordt.

Als algemene regel geldt dat de werkgever verantwoordelijk is voor het beschikbaar stellen, het installeren en het onderhouden van de voor regelmatig telewerk benodigde apparatuur, tenzij de telewerker zijn/haar eigen apparatuur gebruikt.

Indien telewerk op regelmatige basis plaatsvindt, vergoedt of betaalt de werkgever de kosten die rechtstreeks uit het werk voortvloeien, in het bijzonder de kosten die verband houden met de communicatie.

De werkgever stelt aan de telewerker behoorlijke faciliteiten beschikbaar op het gebied van technische ondersteuning.

De werkgever is aansprakelijk, overeenkomstig met nationale wetgeving en collectieve overeenkomsten voor kosten die voortvloeien uit verlies en beschadiging van de door de telewerker gebruikte apparatuur en gegevens.

De telewerker gaat zorgvuldig om met de hem/haar ter beschikking gestelde apparatuur en hij/zij verzamelt of verspreidt geen illegaal materiaal via internet.

8. VEILIGHEID EN GEZONDHEID

DE WERKGEVER is verantwoordelijk voor de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de telewerker tijdens de uitvoering van diens werkzaamheden, overeenkomstig met Richtlijn 89/391 en de relevante dochterrichtlijnen daarvan, de nationale wetgeving en collectieve overeenkomsten.

De werkgever informeert de telewerker omtrent het ondernemingsbeleid ten aanzien van veiligheid en gezondheid op de werkplek, en in het bijzonder omtrent de eisen ten aanzien van beeldschermapparatuur. De telewerker geeft op correcte wijze uitvoering aan dit beleid.

Om hen in staat te stellen te controleren of de geldende regelingen ten aanzien van veiligheid en gezondheid op correcte wijze worden toegepast, hebben de werkgever, werknemersvertegenwoordigers en/of daartoe bevoegde autoriteiten, binnen de grenzen van de nationale wetgeving en collectieve overeenkomsten, toegang tot de werkplek van de telewerker. Indien de telewerker thuis werkt, dient een dergelijk bezoek aan diens werkplek van tevoren te worden aangekondigd en dient de telewerker met het bezoek te hebben ingestemd. De telewerker heeft het recht om inspectiebezoeken aan te vragen.

9. ORGANISATIE VAN HET WERK

BINNEN HET KADER van de geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten en interne bedrijfsregels organiseert de telewerker zelf zijn/haar werktijden.

De werkbelasting en prestatienormen die voor de telewerker gelden zijn gelijkwaardig aan wat geldt voor vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten.

De werkgever zorgt ervoor dat maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat de telewerker geïsoleerd raakt ten opzichte van de rest van de arbeidsgemeenschap in de onderneming; zulke maatregelen kunnen o.a. inhouden dat de telewerker in de gelegenheid wordt gesteld regelmatig collega's te ontmoeten en dat hij/zij toegang heeft tot informatie betreffende de onderneming.

10. SCHOLING

TELEWERKERS hebben evenveel toegang tot scholingsfaciliteiten en mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling als vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten, en ten aanzien van hen wordt hetzelfde beoordelingsbeleid gevolgd als ten aanzien van andere werknemers.

Telewerkers ontvangen adequate scholing die gericht is op de bediening van de technische apparatuur waarover zij de beschikking hebben en op het omgaan met de specifieke kenmerken van deze wijze van organisatie van het werk. De leidinggevende van de telewerker en de directe collega's van de telewerker dienen wellicht tevens opgeleid te worden voor deze werkvorm en het management daarvan.

11. COLLECTIEVE RECHTEN

TELEWERKERS hebben dezelfde collectieve rechten als werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken. Aan de communicatie met werknemersvertegenwoordigers worden geen belemmeringen in de weg gelegd.

Op telewerkers zijn dezelfde voorwaarden van toepassing ten aanzien van het actief of passief deelnemen aan verkiezingen voor organen die het personeel vertegenwoordigen of voor het optreden als personeelsvertegenwoordiger.

Telewerkers worden meegerekend bij het bepalen van de drempels voor organen waarin het personeel vertegenwoordigd is, overeenkomstig met de Europese en nationale wetgeving collectieve overeenkomsten of gebruiken. De vestiging waarvan de telewerker met het oog op de uitoefening van zijn/haar collectieve rechten deel zal uitmaken, wordt van tevoren vastgelegd. .

Werknemersvertegenwoordigers worden geïnformeerd en geconsulteerd over de invoering van telewerk, overeenkomstig met de Europese en nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en gebruiken.

12. IMPLEMENTATIE EN FOLLOW-UP

IN HET KADER van artikel 139 van het Verdrag zal deze Europese raamovereenkomst, door de leden van UNICE/UEAPME, CEEP en het EVV (en het verbindingscomité EUROCADRES/ CEC), worden geïmplementeerd overeenkomstig met procedures en

gebruiken die in de Lidstaten geëigend zijn voor de verhouding tussen werkgevers en werknemers. Deze implementatie zal worden uitgevoerd binnen drie jaar na de dag van ondertekening van deze overeenkomst.

Lidorganisaties zullen omtrent de implementatie van deze overeenkomst rapporteren aan een ad hoc-groep, ingesteld door de ondertekenende partijen onder verantwoordelijkheid van de commissie voor de sociale dialoog. Deze ad hoc-groep zal een gezamenlijk rapport opstellen over de acties die met het oog op de implementatie zijn ondernomen. Dit rapport zal binnen vier jaar na de datum van ondertekening van deze overeenkomst worden opgesteld.

Indien er vragen rijzen ten aanzien van de inhoud van deze overeenkomst, kunnen de betrokken lidorganisaties zich afzonderlijk of gezamenlijk wenden tot de ondertekenende partijen.

De ondertekenende partijen zullen de overeenkomst vijf jaar na de datum van ondertekening evalueren indien daar door een van de ondertekenende partijen om gevraagd wordt.

BRUSSEL, 16 JULI 2002

Emilio GABAGLIO,
Secretaris-Generaal van het EVV
(Namens de delegatie van de vakbonden)

Georges JACOBS,
President van UNICE

Andrea BONETTI,
President van UEAPME

Rainer PLASSMANN,
Secretaris-Generaal van CEEP

FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK



1. GENERAL CONSIDERATIONS

IN THE CONTEXT of the European employment strategy, the European Council invited the social partners to negotiate agreements modernising the organisation of work, including flexible working arrangements, with the aim of making undertakings productive and competitive and achieving the necessary balance between flexibility and security.

The European Commission, in its second stage consultation of social partners on modernising and improving employment relations, invited the social partners to start negotiations on telework. On 20 September 2001, [ETUC](#) (and the liaison committee [EUROCADRES/CEC](#)), [UNICE/UEAPME](#) and [CEEP](#) announced their intention to start negotiations aimed at an agreement to be implemented by the members of the signatory parties in the Member States and in the countries of the European Economic Area. Through them, they wished to contribute to preparing the transition to a knowledge-based economy and society as agreed by the European Council in Lisbon.



Telework covers a wide and fast evolving spectrum of circumstances and practices. For that reason, social partners have chosen a definition of telework that permits to cover various forms of regular telework.



The social partners see telework both as a way for companies and public service organisations to modernise work organisation, and as a way for workers to reconcile work and social life and giving them greater autonomy in the accomplishment of their tasks. If Europe wants to make the most out of the information society, it must encourage this new form of work organisation in such a way, that flexibility and security go together and the quality of jobs is enhanced, and that the chances of disabled people on the labour market are increased.

This voluntary agreement aims at establishing a general framework at the European level to be implemented by the members of the signatory parties in accordance with the national procedures and practices specific to management and labour. The signatory parties also invite their member organisations in candidate countries to implement this agreement.

Implementation of this agreement does not constitute valid grounds to reduce the general level of protection afforded to workers in the field of this agreement. When implementing this agreement, the members of the signatory parties avoid unnecessary burdens on SMEs.



This agreement does not prejudice the right of social partners to conclude, at the appropriate level, including European level, agreements adapting and/or complementing this agreement in a manner which will take note of the specific needs of the social partners concerned.

2. DEFINITION AND SCOPE

TELEWORK is a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employers premises, is carried out away from those premises on a regular basis.

This agreement covers teleworkers. A teleworker is any person carrying out telework as defined above.

3. VOLUNTARY CHARACTER

TELEWORK is voluntary for the worker and the employer concerned. Teleworking may be required as part of a worker's initial job description or it may be engaged in as a voluntary arrangement subsequently.

In both cases, the employer provides the teleworker with relevant written information in accordance with directive 91/533/EEC, including information on applicable collective agreements, description of the work to be performed, etc. The specificities of telework normally require additional written information on matters such as the department of the undertaking to which the teleworker is attached, his/her immediate superior or other persons to whom she or he can address questions of professional or personal nature, reporting arrangements, etc.

If telework is not part of the initial job description, and the employer makes an offer of telework, the worker may accept or refuse this offer. If a worker expresses the wish to opt for telework, the employer may accept or refuse this request.

The passage to telework as such, because it only modifies the way in which work is performed, does not affect the teleworker's employment status. A worker refusal to opt for telework is not, as such, a reason for terminating the employment relationship or changing the terms and conditions of employment of that worker.

If telework is not part of the initial job description, the decision to pass to telework is reversible by individual and/or collective agreement. The reversibility could imply returning to work at the employer's premises at the worker's or at the employer's request. The modalities of this reversibility are established by individual and/or collective agreement.

4. EMPLOYMENT CONDITIONS

REGARDING employment conditions, teleworkers benefit from the same rights, guaranteed by applicable legislation and collective agreements, as comparable workers at the employers premises. However, in order to take into account the particularities of telework, specific complementary collective and/or individual agreements may be necessary.

5. DATA PROTECTION

THE EMPLOYER is responsible for taking the appropriate measures, notably with regard to software, to ensure the protection of data used and processed by the teleworker for professional purposes.

The employer informs the teleworker of all relevant legislation and company rules concerning data protection.

It is the teleworker's responsibility to comply with these rules.

The employer informs the teleworker in particular of:

- ⇒ any restrictions on the use of IT equipment or tools such as the internet,
- ⇒ sanctions in the case of non-compliance.

6. PRIVACY

THE EMPLOYER respects the privacy of the teleworker.

If any kind of monitoring system is put in place, it needs to be proportionate to the objective and introduced in accordance with Directive 90/270 on visual display units.

7. EQUIPMENT

ALL QUESTIONS concerning work equipment, liability and costs are clearly defined before starting telework.

As a general rule, the employer is responsible for providing, installing and maintaining the equipment necessary for regular telework unless the teleworker uses his/her own equipment.

If telework is performed on a regular basis, the employer compensates or covers the costs directly caused by the work, in particular those relating to communication.

The employer provides the teleworker with an appropriate technical support facility.

The employer has the liability, in accordance with national legislation and collective agreements, regarding costs for loss and damage to the equipment and data used by the teleworker .

The teleworker takes good care of the equipment provided to him/her and does not collect or distribute illegal material via the internet.

8. HEALTH AND SAFETY

THE EMPLOYER is responsible for the protection of the occupational health and safety of the teleworker in accordance with Directive 89/391 and relevant daughter directives, national legislation and collective agreements.

The employer informs the teleworker of the company's policy on occupational health and safety, in particular requirements on visual display units. The teleworker applies these safety policies correctly.

In order to verify that the applicable health and safety provisions are correctly applied, the employer, workers' representatives and/or relevant authorities have access to the telework place, within the limits of national legislation and collective agreements. If the teleworker is working at home, such access is subject to prior notification and his/her agreement.

The teleworker is entitled to request inspection visits.

9. ORGANISATION OF WORK

WITHIN the framework of applicable legislation, collective agreements and company rules, the teleworker manages the organisation of his/her working time.

The workload and performance standards of the teleworker are equivalent to those of comparable workers at the employers premises.

The employer ensures that measures are taken preventing the teleworker from being isolated from the rest of the working community in the company, such as giving him/her the opportunity to meet with colleagues on a regular basis and access to company information.

10. TRAINING

TELEWORKERS have the same access to training and career development opportunities as comparable workers at the employer's premises and are subject to the same appraisal policies as these other workers.

Teleworkers receive appropriate training targeted at the technical equipment at their disposal and at the characteristics of this form of work organisation. The teleworker's supervisor and his/her direct colleagues may also need training for this form of work and its management.

11. COLLECTIVE RIGHTS ISSUES

TELEWORKERS have the same collective rights as workers at the employers premises. No obstacles are put to communicating with workers representatives.

The same conditions for participating in and standing for elections to bodies representing workers or providing worker representation apply to them.

Teleworkers are included in calculations for determining thresholds for bodies with worker representation in accordance with European and national law, collective agreements or practices. The establishment to which the teleworker will be attached for the purpose of exercising his/her collective rights is specified from the outset.

Worker representatives are informed and consulted on the introduction of telework in accordance with European and national legislations, collective agreements and practices.

12. IMPLEMENTATION AND FOLLOW-UP

IN THE CONTEXT of article 139 of the Treaty, this European framework agreement shall be implemented by the members of UNICE/UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC) in accordance with the procedures and practices specific to management and labour in the Member States.

This implementation will be carried out within three years after the date of signature of this agreement.

Member organisations will report on the implementation of this agreement to an ad hoc group set up by the signatory parties, under the responsibility of the social dialogue committee. This ad hoc group will prepare a joint report on the actions of implementation taken. This report will be prepared within four years after the date of signature of this agreement .

In case of questions on the content of this agreement, member organisations involved can separately or jointly refer to the signatory parties.

The signatory parties shall review the agreement five years after the date of signature if requested by one of the signatory parties.

BRUSSELS, 16 JULY 2002



EUROPEAN TRADE UNION
CONFEDERATION

Emilio GABAGLIO,
General Secretary of the ETUC
(On behalf of the trade union delegation)

Georges JACOBS,
President of UNICE

UNICE
THE VOICE OF BUSINESS IN EUROPE

Andrea BONETTI,
President of UEAPME



Rainer PLASSMANN,
General Secretary of CEEP

