

### RAAMOVEREENKOMST TELEWERKEN

(Bron: Stichting van de Arbeid, *Aanbevelingen inzake telewerk*, 10 september 2003, publicatienummer 8/03, [www.stvda.nl](http://www.stvda.nl))

#### 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 privéleven 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 over:

\* 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 beeldschermapparatuur.

## **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 EUROCADES/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

