

Regelgeving rondom thuiswerken in Europa na de pandemie

Auteurs: Pablo Sanz de Miguel, Maria Caprile en Juan Arasanz (NOTUS).

Dit verslag is opgesteld in opdracht van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA). Alle meningen en/of conclusies in dit verslag zijn van de auteurs en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met de opvattingen van EU-OSHA.

Projectbeheer: Maurizio Curtarelli en Lorenzo Munar (EU-OSHA).

**Europe Direct is een dienst die u helpt antwoorden te vinden
op al uw vragen over de Europese Unie**

Gratis nummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Sommige providers van mobiele-telefoniediensten geven geen toegang tot 00 800-
nummers of brengen hiervoor kosten in rekening.

Meer informatie over de Europese Unie vindt u op internet (<http://europa.eu>). Bibliografische gegevens zijn te vinden aan het einde van deze publicatie.

Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021

ISBN: 978-92-9479-541-0

doi:10.2802/125499

© Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2021

Overneming met bronvermelding is toegestaan.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Regulering van telewerken in de EU vóór COVID-19	4
3	Regulering van telewerken op nationaal niveau vóór COVID-19.....	6
3.1	Landen met wettelijke definities van en specifieke wetgeving inzake telewerken	7
3.1.1	Wettelijke definities	7
3.1.2	Belangrijkste kwesties die in de wetgeving aan bod komen	8
3.1.3	Regulering door middel van collectieve onderhandelingen	13
3.2	Landen zonder wettelijke definities van en specifieke wetgeving inzake telewerken	15
3.2.1	Wettelijke bepalingen betreffende kwesties in verband met telewerken	15
3.2.2	Regulering via collectieve onderhandelingen	16
4	Veranderingen in de nationale regelgeving en debatten na COVID-19.....	17
4.1	Tijdelijke maatregelen en initiatieven.....	17
4.2	Wetswijzigingen, initiatieven en debatten.....	19
5	Afsluitende opmerkingen	26
6	Referenties	29

1 Inleiding

De ongekeerde toename van telewerken als gevolg van de uitbraak van COVID-19 geeft aanleiding tot vragen over de gevolgen van deze vorm van arbeidsorganisatie op langere termijn, met name omdat er talloze redenen zijn om aan te nemen dat telewerken de reeds bestaande trends op het gebied van de digitalisering van werk en de toenemende flexibiliteit van werkregelingen zal versnellen. Veel werkgevers hebben sinds maart 2020 een groot deel van hun werknemers thuis laten werken. Zowel werkgevers als werknemers zonder eerdere ervaring met telewerken hebben te maken gehad met de voor- en nadelen van deze werkregeling. Na verloop van tijd zullen telewerken en flexibelere werkregelingen waarschijnlijk een prominentere en permanentere rol gaan spelen voor werkgevers en werknemers.

Hoewel in de literatuur wordt ingegaan op de potentiële voordelen van telewerken voor zowel organisaties als individuen wat betreft flexibiliteit, autonomie, prestaties en evenwicht tussen werk- en privéleven, wijzen studies ook op mogelijke nadelen. Telewerken wordt van oudsher in verband gebracht met psychosociale risico's, voornamelijk in verband met de alomtegenwoordigheid van informatie- en communicatietechnologie (ICT) (uitgebreide beschikbaarheid en toegenomen werklast), vervaging van de grenzen tussen werk- en privéleven (conflicten tussen werk- en privéleven) en isolement. Telewerken brengt ook grotere ergonomische risico's met zich mee omdat werken buiten het bedrijfsterrein van de werkgever de risicobeoordeling en de handhaving van normen voor veiligheid en gezondheid op het werk (VGW) door het bedrijf of werknemersvertegenwoordigers complexer maakt.

De toegenomen prevalentie van telewerken als gevolg van de COVID-19-pandemie heeft geleid tot toenemende belangstelling voor deze vorm van arbeidsorganisatie en de gevolgen ervan voor het welzijn en de gezondheid van werknemers. Daarom heeft het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) in het najaar van 2020 een raadpleging gehouden van [zijn netwerk van nationale focal points \(FOP's\)](#) door middel van een online-enquête over bestaande wetgeving die van toepassing is op telewerken in een nationale context, en over eventuele wetwijzigingen, initiatieven en debatten als gevolg van de COVID-19-pandemie.

Dit verslag bevat een analyse van de wijze waarop telewerken in Europa wordt gereguleerd, op basis van deze raadpleging en een aanvullend literatuuronderzoek, met inbegrip van een overzicht van de [nationale wetgevingsdatabank](#) van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Het verslag begint met een inleidend overzicht van de EU-regelgeving vóór COVID-19, gevolgd door een analyse van de nationale regelgeving vóór COVID-19. In het volgende hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de veranderingen in wetgeving, andere initiatieven en beleidsdebatten na COVID-19. Het verslag eindigt met enkele slotopmerkingen.

2 Regulering van telewerken in de EU vóór COVID-19

Telewerken wordt op EU-niveau niet gereguleerd door middel van harde wetgeving. Er zijn geen specifieke richtlijnen voor telewerken, hoewel verschillende richtlijnen en verordeningen betrekking hebben op kwesties die belangrijk zijn voor het waarborgen van goede arbeidsomstandigheden voor telewerkers. Zo bevat de EU-arbeidstijdenrichtlijn ([Richtlijn 2003/88](#))¹ bepalingen ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers (maximaal 48 werkuren per week enz.), waaronder telewerkers. Bovendien wordt in de Kaderrichtlijn inzake veiligheid en gezondheid op het werk ([Richtlijn 89/391/EEG van de Raad](#))², die gericht is op de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, niet specifiek ingegaan op de werklocatie bij de toepassing

¹ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299 van 18.11.2003).

² Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB L 183 van 29.6.1989).

van de bepalingen ervan en daarom geldt de richtlijn ook voor telewerkers. Meer recentelijk heeft de Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden ([Richtlijn \(EU\) 2019/1152](#))³ een aantal uitdagingen, als het gaat om de bescherming van telewerkers, indirect aangepakt. Deze richtlijn schrijft voor dat er bepalingen worden opgenomen met betrekking tot de werkplek en dat de arbeidspatronen in de arbeidsovereenkomst worden verduidelijkt. Dit waarborgt voorspelbaardere arbeidstijds patronen voor werknemers, wat een positief effect kan hebben op het evenwicht tussen werk- en privéleven. Daarnaast is er nog de Richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk- en privéleven ([Richtlijn \(EU\) 2019/1158](#))⁴, waarin telewerken is opgenomen als een van de flexibele werkregelingen waarop werkende ouders en mantelzorgers recht hebben. Deze Richtlijn gaat echter niet in op de mogelijk negatieve gevolgen van telewerken (Eurofound, 2020a). Ook moet de aandacht worden gevestigd op de Algemene verordening gegevensbescherming ([Verordening \(EU\) 2016/679](#))⁵ ter vervanging van Richtlijn 95/46/EG, die de verzameling, het gebruik en de doorgifte van persoonsgegevens regelt, en tevens de bepalingen inzake gegevensverwerkingsactiviteiten bevat, waaronder het toezicht op werknemers. Deze verordening vereist dat werknemers toestemming geven vóór de invoering van een systeem voor toezicht op werknemers (Eurofound, 2020b). Tot slot moet worden gewezen op een recent wetgevingsinitiatief van het Europees Parlement ([januari 2021](#))⁶, waarin de Commissie wordt verzocht een wetsvoorstel in te dienen dat het recht om offline te zijn, erkent. In deze wet moeten ook minimumeisen voor telewerken worden vastgelegd en moeten de arbeidsvoorwaarden, arbeids- en rusttijden worden verduidelijkt. Het wetgevingsinitiatief werd goedgekeurd met 472 stemmen voor, 126 tegen en 83 onthoudingen.

De belangrijkste EU-regels inzake telewerken zijn vervat in de [EU-kaderovereenkomst inzake telewerken](#) (2002)⁷. Dit is een autonome overeenkomst tussen de Europese sociale partners (EVV, UNICE, UEAPME en CEEP) die de aangesloten nationale organisaties ertoe verbindt de overeenkomst uit te voeren volgens de specifieke “procedures en praktijken” van elke lidstaat. Deze uitvoeringsmethode is een van de twee opties voor de tenuitvoerlegging van EU-overeenkomsten, waarover de Europese sociale partners in de Verdragen hebben onderhandeld. De andere optie houdt in dat overeenkomsten die door onderhandelingen tot stand gekomen zijn, worden opgenomen in EU-richtlijnen, die in nationaal recht moeten worden omgezet. In tegenstelling tot de tweede optie is de eerste benadering (waarbij overeenkomsten worden uitgevoerd volgens de specifieke “procedures en praktijken” van elke lidstaat) niet juridisch bindend en zal de uitvoering en doeltreffendheid ervan naar verwachting grotere verschillen vertonen, gezien de uiteenlopende nationale arbeidsverhoudingen.

In deze EU-kaderovereenkomst inzake telewerken (2002) werd telewerken gedefinieerd als “een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, in het kader van een arbeidsovereenkomst, werkzaamheden, die ook op het bedrijfsterrein van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis en niet incidenteel buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd” (artikel 2).

De belangrijkste elementen van deze definitie, die toen zeer ruim werd geacht (EVV et al., 2006), zijn de volgende:

- telewerken wordt opgevat als een werkregeling in plaats van een arbeidsovereenkomst;

³ Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PB L 186 van 11.7.2019).

⁴ Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk- en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (PB L 188 van 12.7.2019).

⁵ Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (PB L 119 van 4.5.2016).

⁶ Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (2019/2181(INL)).

⁷ Overeenkomst van de Europese sociale partners EVV, UNICE, UEAPME en CEEP van 16 juli 2002 betreffende telewerken.

- alleen werknemers met een arbeidsovereenkomst vallen onder deze werkregeling;
- alleen telewerken dat regelmatig wordt uitgevoerd, valt onder deze werkregeling (1 dag per week of 5 dagen per week);
- telewerken wordt uitsluitend beschouwd als op ICT gebaseerde mobiliteitsregelingen, die alleen betrekking hebben op vaste banen die ook op het bedrijfsterrein van de werkgever kunnen worden verricht;
- telewerken kan meerdere andere werkplekken dan het bedrijfsterrein van de werkgever omvatten.

Inhoudelijk legt de EU-kaderovereenkomst inzake telewerken het volgende vast:

- Het beginsel van vrijwilligheid: telewerken is zowel voor werknemers, als voor werkgevers vrijwillig, behalve in de gevallen waarin het vereist is als onderdeel van de oorspronkelijke functieomschrijving.
- Omkeerbaarheid: wanneer telewerken geen deel uitmaakt van de oorspronkelijke functieomschrijving, is het besluit om op telewerken over te stappen omkeerbaar door een individuele en/of collectieve overeenkomst. De modaliteiten van deze omkeerbaarheid worden vastgelegd in individuele en/of collectieve overeenkomsten.
- Arbeidsvoorwaarden, opleiding en collectieve rechten: telewerkers hebben recht op dezelfde rechten en mogelijkheden op grond van de wetgeving, collectieve onderhandelingen en bedrijfsregels en -beleid als vergelijkbare werknemers op het bedrijfsterrein van de werkgever.
- Gegevensbescherming: de werkgever is verantwoordelijk voor de bescherming van de door de telewerker gebruikte en verwerkte gegevens.
- Privacy: de werkgever respecteert de privacy van werknemers en monitoringsystemen moeten in verhouding staan tot de doelstellingen.
- Apparatuur: er moet overeenstemming worden bereikt over kwesties die te maken hebben met apparatuur voordat de telewerkregeling van start gaat. In de regel is de werkgever verantwoordelijk voor het ter beschikking stellen, installeren en onderhouden van de apparatuur, tenzij de telewerker zijn eigen apparatuur gebruikt.
- Veiligheid en gezondheid: de werkgever is verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid op het werk van de telewerker. Dit vereist onder meer dat werkgevers een risicobeoordeling uitvoeren en telewerkers informeren over mogelijke risico's.
- Organisatie van het werk: telewerkers beheren de organisatie van hun arbeidstijd binnen de grenzen van de nationale wetgeving en collectieve onderhandelingen.

3 Regulering van telewerken op nationaal niveau vóór COVID-19

In de EU-landen wordt telewerken gereguleerd door middel van wetgeving of door sociale dialoog en collectieve onderhandelingen. In de meeste EU-landen zijn beide soorten regelgeving van kracht (zij het met verschillende dekkingsgraden), en vullen deze elkaar aan.

De rol die overheidsinstanties of sociale partners spelen bij de regulering van telewerken hangt gedeeltelijk af van hoe nationale instellingen van oudsher functioneren; deze vertonen doorgaans enige stabiliteit als gevolg van de “*padafhankelijkheden*”⁸, veerkracht of complementariteit van nationale instellingen op het gebied van arbeidsverhoudingen (Hall en Soskice, 2001). De landen met een sterke

⁸ **Padafhankelijkheid** (*path dependence*) is het [proces](#) waarbij gebeurtenissen of keuzes uit het [verleden](#) van invloed zijn op de loop van latere ontwikkelingen, vooral doordat bepaalde keuzemogelijkheden moeilijk of uitgesloten zijn. Bron: [https://nl.wikipedia.org/wiki/Padafhankelijkheid#:~:text=Padafhankelijkheid%20\(path%20dependence\)%20is%20het,keuzemogelijkheden%20moeilijk%20of%20uitgesloten%20zijn](https://nl.wikipedia.org/wiki/Padafhankelijkheid#:~:text=Padafhankelijkheid%20(path%20dependence)%20is%20het,keuzemogelijkheden%20moeilijk%20of%20uitgesloten%20zijn).

traditie van vrijwillige regulering (voornamelijk Scandinavische landen) leggen de regels inzake telewerken dan ook vooral vast door middel van collectieve onderhandelingen, terwijl in “door de staat gecontroleerde” arbeidsorganisatiemodellen (Frankrijk, Portugal, enz.) een grotere rol voor wetgeving is weggelegd.

Het evenwicht tussen beide soorten regelgeving kan echter verschuiven. Zo is overheidsingrijpen op het gebied van arbeidsverhoudingen in de afgelopen jaren toegenomen ten koste van regelgeving die berust op sociale dialoog en collectieve onderhandelingen. Dit gebeurde met name in de landen die zwaar werden getroffen door de economische crisis van 2008 en waar instellingen en actoren op het gebied van arbeidsverhoudingen relatief kwetsbaarder waren (Meardi, 2018; Sanz de Miguel et al., 2020). Het is interessant dat in sommige van deze landen ([Spanje, Wet 3/2012](#))⁹ de afgelopen jaren wetgeving inzake telewerken is ontwikkeld bij gebrek aan sociale dialoog.

Wat de rol van **wetgeving inzake telewerken** betreft, kan een algemeen onderscheid worden gemaakt tussen twee hoofdgroepen:

- Landen waar wettelijke definities en specifieke wetgeving inzake telewerken (arbeidsorganisatie, arbeidsvoorwaarden enz.) zijn vastgelegd in de arbeidswet of aanverwante wetgeving (België, Bulgarije, Duitsland, Estland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Italië, Kroatië, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje en Tsjechië).
- Landen zonder wettelijke definities en specifieke wetgeving inzake telewerken, of waar telewerkregelingen wel zijn vastgelegd in diverse wetten op het gebied van gegevensbescherming, veiligheid en gezondheid of arbeidstijden (Cyprus, Denemarken, Finland, Ierland, Letland, Oostenrijk en Zweden).

3.1 Landen met wettelijke definities van en specifieke wetgeving inzake telewerken

3.1.1 Wettelijke definities

In **België, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Italië, Kroatië, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje** en **Tsjechië**¹⁰, zijn er wettelijke definities van telewerk of verwante nationale categorieën, bijvoorbeeld “werk op afstand” in Bulgarije en Spanje (later vervangen door telewerken), “alternatieve werkplek” in Kroatië en “locatie-onafhankelijk” werk in Nederland.

In de meeste van deze landen lijken de nationale wettelijke definities op de formulering van de EU-kaderovereenkomst of volgen zij een soortgelijke benadering. Meer specifiek:

- In al deze landen wordt telewerken beschouwd als een *werkregeling* en niet als een *arbeidsovereenkomst*, hoewel er in ten minste één land (**Portugal**) ook specifieke overeenkomsten bestaan wanneer sprake is van telewerken voor bepaalde tijd. In sommige landen (bijv. **Bulgarije, Hongarije, Luxemburg** en **Slovenië**) moeten voorwaarden en procedures worden vastgelegd in een collectieve of individuele arbeidsovereenkomst (of als een wijziging van de arbeidsovereenkomst); in andere landen vereist de wetgeving echter alleen een schriftelijke overeenkomst (bijv. **Estland, Frankrijk, Griekenland, Italië, Kroatië, Malta, Portugal** en **Spanje**).

⁹ Wet 3/2012 van 6 juli 2012 inzake dringende maatregelen ter hervorming van de arbeidsmarkt (BOE-A-2012-9110)

¹⁰ In België en Luxemburg is de wetgeving het resultaat van een eerdere sectoroverschrijdende overeenkomst ter uitvoering van de EU-kaderovereenkomst inzake telewerken, die vervolgens werd uitgebreid tot alle bedrijven en werknemers en bij wet bindend werd verklaard (Visser en Ramos Martin, 2008; Eurofound, 2010).

- In al deze landen is telewerken beperkt tot arbeidsverhoudingen waarbij sprake is van een dienstverband.
- In veel landen wordt in de definities gespecificeerd dat telewerken alleen betrekking heeft op werk waarbij mobiliteit mogelijk wordt gemaakt door ICT en dat dus ook op het bedrijfsterrein van de werkgever kan worden verricht, dus het gaat niet over werk dat mobiliteit vereist (**België, Bulgarije, Frankrijk, Malta, Spanje** en **Tsjechië**). Het moet vermeld worden dat sommige nationale definities (**Kroatië, Nederland, Spanje** en **Tsjechië**) niet expliciet verwijzen naar ICT-gebruik.
- In sommige van deze landen hebben de regels enkel betrekking op telewerken dat op regelmatige of “overwegende” basis wordt verricht (**Duitsland, Hongarije, Litouwen, Luxemburg, Malta, Polen, Roemenië** en **Spanje**). In andere landen (**België** en **Italië**, zie kader 1 hieronder) wordt onderscheid gemaakt tussen regelmatig of structureel telewerken en incidenteel, niet-regelmatig of slim telewerken, en voor elke categorie gelden verschillende wettelijke kaders. In andere landen is de frequentie van telewerken niet gespecificeerd of laat de wetgeving ruimte voor verschillende frequenties (bijv. **Frankrijk** en **Portugal**).
- In de meeste landen vindt telewerken doorgaans plaats op verschillende werkplekken die een alternatief vormen voor het bedrijfsterrein van de werkgever. In sommige landen is er een onderscheid tussen thuiswerken en telewerken (**Slovenië**), terwijl in andere landen de term “thuiswerken” werd vervangen door nieuwe categorieën die expliciet de diversiteit van werkplekken buiten het bedrijfsterrein van de werkgever erkennen (**Spanje** en **Tsjechië**).

Kader 1: Landen met meer dan één wettelijke definitie

In België wordt onderscheid gemaakt tussen “structureel” en “incidenteel” telewerken. Het verschil is dat structureel telewerken regelmatig wordt verricht (volgens een specifiek patroon), terwijl incidenteel telewerken onregelmatig of sporadisch wordt verricht. Een werknemer heeft het recht om incidenteel te telewerken in geval van overmacht of om persoonlijke redenen.

In Italië onderscheidt “slim werken” zich van telewerken door de flexibele bepaling van ruimte-tijdfactoren. Slim werken wordt gedefinieerd als een flexibelere regeling waarbij werk deels op het bedrijfsterrein en deels daarbuiten wordt verricht, zonder beperkingen ten aanzien van de werkplek of de arbeidstijd bovenop de maximum uren vastgesteld in de wetgeving of via collectieve onderhandelingen. Medio 2019 waren er naar schatting 480.000 “slimme” werknemers in Italië (Eurofound, 2020a).

In andere landen zijn via collectieve onderhandelingen alternatieve definities ingevoerd. Zo hebben sommige collectieve arbeidsovereenkomsten in Duitsland alternatieve categorieën ingevoerd, zoals “mobiel werk”.

3.1.2 Belangrijkste kwesties die in de wetgeving aan bod komen

In dit deel bespreken we de belangrijkste kwesties die in nationale wetgeving aan bod komen. Daartoe richten we ons op de belangrijkste regelgevingsaspecten die in de literatuur en in de EU-kaderovereenkomst zijn vastgesteld: werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden (met inbegrip van de organisatie van het werk in verband met arbeidstijden); privacy en toezicht door werkgevers; uitrusting; veiligheid en gezondheid op het werk; collectieve rechten; en het evenwicht tussen werk- en privéleven.

Wat **werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden** betreft, is de gangbare benadering om de gelijke behandeling van telewerkers en werknemers die altijd op het bedrijfsterrein van de werkgever werken te waarborgen. Dit beginsel is gebaseerd op het feit dat telewerken van invloed is op de arbeidsorganisatie en geen bijzondere werknemersstatus creëert (Visser en Ramos Martin, 2008). In

sommige landen gaat de nationale wetgeving echter verder dan deze algemene aanpak door een aantal kwesties vast te stellen waarvoor de regels die van toepassing zijn op telewerken, verschillen van de algemene arbeidsrechtelijke bepalingen. Dit geldt met name voor de arbeidstijdenregeling. Zo bepaalt de wetgeving in **België, Bulgarije, Litouwen, Slowakije en Tsjechië** dat de wettelijk voorgeschreven arbeidstijden niet van toepassing zijn op telewerkers. Dit betekent dat telewerkers zelf hun arbeidstijd kunnen organiseren. Bovendien bepaalt de wetgeving in **België, Slowakije en Tsjechië** dat telewerkers geen recht hebben op compenserende rusttijd of op betaling voor overuren. In **Slovenië** bepaalt de wetgeving dat de arbeidsovereenkomst voor telewerkers arbeidstijden, nachtarbeid, pauzes en dagelijkse en wekelijkse rusttijden anders kan definiëren, indien de werknemer zijn, haar of hun werkuren zelfstandig kan bepalen. In **Hongarije** schrijft de wetgeving voor dat, indien geen andere overeenkomst voorhanden is, de werkregelingen van de werknemer flexibel moeten zijn. Bovendien verschillen de regels die van toepassing zijn op telewerkers in dit land ook van die voor werknemers die werkzaam zijn in de werkgeversfaciliteiten wat betreft het recht van de werkgever om instructies te geven (Visser en Ramos Martin, 2008).

In sommige landen wordt het beginsel van gelijke arbeidsvoorwaarden kracht bijgezet door expliciete non-discriminatiebepalingen. In **Frankrijk, Malta en Portugal** wordt in de wetgeving expliciet vermeld dat telewerkers dezelfde rechten hebben als werknemers op het bedrijfsterrein van de werkgever, als het gaat om promotie en opleiding (en in Portugal ook voor wat betreft het niet overschrijden van normale arbeidstijden). In **Kroatië** wordt gespecificeerd dat het loon van een telewerker niet lager mag zijn dan het loon van een werknemer die op het bedrijfsterrein van de werkgever voor dezelfde of soortgelijke taken werkzaam is. Evenzo wordt in de **Spaanse** wetgeving van vóór COVID-19 de nadruk gelegd op de noodzaak van non-discriminatie bij de beloning. De wetgeving bepaalt dat afstandswerkers dezelfde rechten hebben als degenen die op het bedrijfsterrein van de werkgever werkzaam zijn, behalve als het gaat om rechten die inherent zijn aan de uitvoering van de werkzaamheden in de gebouwen van de werkgever. De afstandswerker heeft met name recht op ten minste de totale beloning die is vastgesteld in overeenstemming met zijn beroepsgroep en functie” (artikel 13.3 van het [werknemersstatuut](#))¹¹. In **Roemenië** wordt de aandacht gevestigd op alternatieve voordelen voor werknemers, zoals medische zorgpakketten, lidmaatschap van de fitness, fruit of dergelijke. In dit geval bepaalt de wetgeving dat de werkgever ofwel toegang moet verlenen tot deze voordelen ofwel vergelijkbare voordelen moet verlenen (Andersen, 2020). In **Polen** bevat de wetgeving een uitgebreide non-discriminatiebepaling voor telewerkers, die van toepassing is op de aanvang en beëindiging van het dienstverband, de arbeidsvoorwaarden, de bevordering en de toegang tot opleiding. Evenzo verwijzen in **Luxemburg** non-discriminatiebepalingen naar de bezoldigingsvoorwaarden, de toegang tot promotie en de collectieve en individuele toegang tot bij- en nascholing.

Bijzondere aandacht moet worden besteed aan de landen die nieuwe arbeidsrechten voor telewerkers wettelijk hebben vastgelegd, en met name het recht om offline te zijn, namelijk **België, Frankrijk, Italië en Spanje** (zie kader 2).

Kader 2: Wettelijke vastlegging van het recht om offline te zijn in België, Frankrijk, Italië en Spanje

Frankrijk was het eerste Europese land dat het recht om offline te zijn, introduceerde door middel van een bepaling in het nieuwe arbeidswetboek in 2016. In Italië is het recht om offline te zijn vastgelegd in wet nr. 81 van 22 mei 2017, die voorzag in een nieuw kader voor flexibel (“slim” of “wendbaar”) werk. In Spanje werd dit recht vastgelegd bij Wet 3/2018 van 5 december 2018 inzake de bescherming van persoonsgegevens en de waarborging van digitale rechten. In België zijn een aantal

¹¹ Koninklijk wetsbesluit 2/2015 van het Spaanse ministerie van Arbeid en Sociale Zekerheid, tot goedkeuring van de geconsolideerde tekst van het werknemersstatuut (BOE-A-2015-11430).

bepalingen ter bevordering van het recht om offline te zijn, opgenomen in de wet van 26 maart 2018 betreffende de bevordering van de economische groei en de sociale cohesie.

Zoals Eurofound (2020a) heeft opgemerkt, verschillen de toepassing en de reikwijdte van het recht om offline te zijn per land. De Spaanse wet laat de toepassing van het recht om offline te zijn over aan collectieve onderhandelingen, terwijl de toepassing in Frankrijk berust op overeenkomsten tussen werkgevers en vakbonden. In België moet over het recht om offline te zijn, worden onderhandeld door de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk op bedrijfsniveau. In Italië daarentegen moet het recht om offline te zijn, worden bekrachtigd door individuele overeenkomsten tussen de werkgever en de werknemer.

Wat de reikwijdte betreft, geldt het recht om offline te zijn in Italië alleen voor “slimme” werknemers (zie kader 1 voor de definitie van een slimme werknemer). In Frankrijk moet het recht om offline te zijn worden toegepast in alle bedrijven met meer dan 50 werknemers (minder dan 1 % van de werkgevers en 45-50 % van het werknemersbestand). Ook in België geldt het recht om offline te zijn alleen voor ondernemingen met meer dan 50 werknemers, waarbij de wet vereist dat de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk worden opgericht (Eurofound, 2020a).

In landen die het recht om offline te zijn niet bij wet hebben vastgelegd, zijn wettelijke bepalingen van kracht om ervoor te zorgen dat de arbeidstijdenwetgeving wordt nageleefd. Zo bepaalt de **Duitse** wetgeving dat een telewerkovereenkomst werknemers ertoe moet verplichten de Arbeidstijdenwet na te leven. Bovendien moet een telewerkovereenkomst werknemers verplichten om de dagelijks gewerkte uren vast te leggen.

Sommige landen hebben ook het *recht om telewerken aan te vragen* wettelijk vastgelegd (bijv. **Frankrijk** en **Nederland**). Alle werknemers hebben dit recht en in geval van weigering moet de werkgever dit schriftelijk motiveren.

Wat de **privacy en het toezicht door werkgevers** betreft, verwijzen de wettelijke bepalingen van de landen inzake telewerken doorgaans naar de algemene beginselen van evenredigheid, legitimiteit en evenwicht tussen controle door werkgevers en privacyrechten. In sommige gevallen is in de wetgeving inzake telewerken ook vastgelegd dat elk monitoringsysteem verenigbaar moet zijn met de veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor het werken met beeldschermen (**Malta**), dat de schriftelijke toestemming van de werknemers vereist is voordat een monitoringsysteem wordt ingevoerd (**Griekenland** en **Malta**) of dat het gebruik van monitoringsystemen op afstand voor het beoordelen van de prestaties van werknemers verboden is (**Portugal**).

Behalve de wetgeving inzake telewerken bepaalt, in verschillende landen die tot deze groep behoren, de wetgeving inzake gegevensbescherming wat bij de digitale monitoring van werknemers wel en niet toegestaan is. In sommige landen verbiedt deze regelgeving e-mail-/internetmonitoring (**Bulgarije** en **Portugal**), telefoon- en videotoezicht (**Kroatië**) of directe monitoring via geïnstalleerde apps in apparaten (**Italië**). In andere landen beperkt de wetgeving inzake gegevensbescherming het digitale toezicht tot bepaalde contexten, beroepsactiviteiten of omstandigheden (**Bulgarije**, **Duitsland**, **Frankrijk**, **Estland**, **Griekenland**, **Letland**, **Nederland**, **Roemenië**, **Slovenië** en **Slowakije**). In **Estland** bijvoorbeeld is digitale bewakingsapparatuur (camera's, internet- of e-mailmonitoringsystemen) alleen toegestaan voor de bescherming van personen en goederen, terwijl in **Duitsland** digitale bewakingsapparatuur alleen mag worden gebruikt bij een concreet vermoeden van criminele activiteiten of ernstige wanpraktijken (Eurofound, 2020b).

Wat de **apparatuur** betreft, hebben verschillende landen bij wet vastgelegd dat de werkgever verantwoordelijk is voor de levering en het onderhoud van de apparatuur (bijv. **Malta** en **Polen**) of voor het vergoeden van de kosten hiervan aan de werknemer (bijv. **Griekenland** en **Litouwen**). In andere

landen bepaalt de wet dat kwesties in verband met operationele, technische en andere apparatuur op de werkplek in de afzonderlijke telewerkovereenkomst moeten worden gespecificeerd (**Bulgarije** en **Slovenië**). Interessant is dat in **Frankrijk** de wettelijke verplichting voor de werkgever om de kosten voor telewerkapparatuur te dekken, is geschrapt na een wetswijziging ([Beschikking nr. 2017-1386 van 22 september 2017](#))¹² betreffende de nieuwe organisatie van de sociale en economische dialoog in het bedrijfsleven en ter bevordering van de uitoefening en valorisatie van vakbondsverantwoordelijkheden. Er zijn echter twijfels gerezen over de feitelijke gevolgen van deze wetswijziging, gezien de wettelijke verplichting van de werkgever om beroepskosten te dragen ([Cass. soc., 19 september 2013, nr. 12-15.137](#))¹³. In andere landen wordt dit onderwerp eenvoudigweg niet aan de orde gesteld in de wetgeving, hoewel het nog de inzet kan zijn van collectieve onderhandelingen. Zo werd in **Spanje** het gebrek aan regelgeving inzake apparatuur aangemerkt als een juridisch vacuüm in de wetgeving inzake telewerken in de periode vóór COVID-19 (Sierra Benítez, 2013, 2015).

Op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk erkent de wetgeving inzake telewerken in het algemeen de gelijke rechten van telewerkers en werknemers die op het bedrijfsterrein van de werkgever werkzaam zijn. De algemene regels inzake veiligheid en gezondheid op het werk zijn dus ook van toepassing op telewerkers. De praktische uitvoering en handhaving van de normen inzake veiligheid en gezondheid op het werk is echter problematischer wanneer werknemers buiten het bedrijfsterrein van de werkgever werken. In het kader van telewerkregelingen kan de verantwoordelijkheid van de werkgever om de veiligheid en gezondheid van werknemers op het werk te beschermen wettelijk worden beperkt vanwege de privacyrechten van werknemers. Ook arbeidsinspecteurs en werknemersvertegenwoordigers kunnen meer moeilijkheden ervaren bij het controleren of de relevante veiligheids- en gezondheidsvoorschriften naar behoren worden toegepast. Met betrekking tot deze kwesties bieden verschillende landen arbeidsinspecteurs, werkgevers (of veiligheids- en gezondheidsdeskundigen) en/of werknemersvertegenwoordigers toegang tot telewerkplekken om te controleren of de werknemers de regels inzake veiligheid en gezondheid op het werk naleven, op voorwaarde dat de werknemer hierover vooraf wordt geïnformeerd en hiermee instemt (**België, Bulgarije, Estland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Nederland, Polen, Roemenië** en **Slovenië**). **Bulgarije** hanteert op dit punt bijzonder gedetailleerde bepalingen. In dit land kunnen werknemers inspecties door werkgevers nauwelijks weigeren, aangezien telewerkers de toegang tot hun werkplek tijdens de reguliere werktijden en/of binnen de in de individuele arbeidsovereenkomst en/of collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde grenzen, niet mogen weigeren zonder opgave van redenen. De telewerker heeft op zijn beurt het recht om een formele inspectie op zijn werkplek te verzoeken. Er zijn daarentegen landen waar wetgeving de controle van telewerkers thuis verbiedt of nadrukkelijk beperkt (**Duitsland, Italië, Kroatië, Portugal** en **Spanje**)¹⁴.

Om ervoor te zorgen dat werkgevers en werknemers de normen inzake veiligheid en gezondheid op het werk naleven, kunnen ook andere maatregelen worden getroffen. Zo is in **Slovenië** een evaluatie door de arbeidsinspectie vereist voordat met telewerken wordt begonnen, zij het alleen op basis van de door de werkgevers ingediende kennisgevingen. Alleen bedrijven waaraan de arbeidsinspectie toestemming heeft verleend, mogen hun werknemers laten telewerken. Ook moet worden gewezen op **Estland**, dat de nadruk legt op de verantwoordelijkheid van werknemers om te voldoen aan de normen inzake veiligheid en gezondheid op het werk. In dit land werd in mei 2018 een wijziging van de Wet inzake veiligheid en gezondheid op het werk goedgekeurd (van kracht sinds 1 januari 2019), op grond waarvan de werkgever en de werknemer die telewerk doet een overeenkomst kunnen sluiten die voorziet in een

¹² Beschikking 1386/2017 van de president van de Franse Republiek van 22 september 2017 betreffende de nieuwe organisatie van de sociale en economische dialoog in het bedrijfsleven en ter bevordering van de uitoefening en valorisatie van vakbondsverantwoordelijkheden (PB 223 van 23.9.2017).

¹³ Hof van Cassatie 12-15.137, 12-15.138, 12-15.139/2013 van de Franse Republiek van 19 september 2013.

¹⁴ In **Portugal** is bij wet vastgelegd dat de werkplek alleen mag worden bezocht voor het toezicht op de werkactiviteit en de werkinstrumenten, en alleen tussen 9.00 en 19.00 uur, met de hulp van de werknemer of door de werknemer aangewezen persoon. Dit geldt echter niet voor het toezicht op de naleving van veiligheids- en gezondheidsvoorschriften.

contractuele boete indien de werknemer niet voldoet aan de regelgeving inzake veiligheid en gezondheid op het werk. Deze bepaling heeft dus tot doel werknemers af te schrikken en wegwijs te maken, opdat ze aan de regelgeving inzake veiligheid en gezondheid op het werk voldoen. Op die manier heeft **Estland** deze verantwoordelijkheid voornamelijk bij de werknemers neergelegd, hoewel werkgevers nog steeds belast zijn met de scholing en de opleiding van de werknemers.

Naast het handhavingsprobleem is een tweede mogelijk probleem voor het bij wet vastleggen van de normen inzake veiligheid en gezondheid op het werk de aansprakelijkheid van werkgevers indien telewerkers betrokken raken bij arbeidsongevallen. In het algemeen gelden voor ongevallen tijdens telewerken dezelfde voorschriften als voor arbeidsongevallen op het bedrijfsterrein van de werkgever. Werkgevers zijn dus in gelijke mate aansprakelijk bij ongevallen tijdens telewerken, als bij ongevallen die zich op het bedrijfsterrein voordoen; het recht op een ongevallenverzekering is beperkt voor telewerkers, aangezien deze geldt voor werknemers ter plaatse en voor ongevallen die zich voordoen tijdens een beroeps- of arbeidsactiviteit. De toepassing van het concept arbeidsongeval op telewerkers kan echter problematischer zijn. In het algemeen bepalen de nationale rechtskaders dat een telewerker moet bewijzen dat het ongeval daadwerkelijk heeft plaatsgevonden op de werkplek en onder werktijd, en dat de bevoegde autoriteiten verantwoordelijk zijn voor het onderzoeken en vaststellen of het ongeval zich tijdens een professionele of persoonlijke activiteit heeft voorgedaan¹⁵. Een uitzondering op deze algemene regel is **Frankrijk**, waar de wetgeving inzake ongevallen die zich tijdens werkuren voordoen op de telewerklocatie, berust op een andere aanname. Deze aanname ontslaat de werknemer van de verantwoordelijkheid om het oorzakelijk verband tussen het ongeval en de beroepsuitoefening aan te tonen.

Aandacht moet gaan naar landen waar specifieke bepalingen van kracht zijn die werkgevers verplichten telewerkers de beschikking te geven over aanvullende middelen of plannen op maat om hen te helpen aan de normen inzake veiligheid en gezondheid op het werk te voldoen. In ten minste één land (**Litouwen**) bepaalt de wetgeving dat de werkgever de werknemer moet voorlichten over het veilige gebruik van de door de werkgever ter beschikking gestelde arbeidsmiddelen. In verschillende landen schrijft de wetgeving expliciet voor dat werkgevers een risicobeoordeling van de telewerklocatie moeten uitvoeren en op basis van deze evaluatie maatregelen moeten nemen (**Duitsland, Hongarije, Kroatië** en **Slovenië**) of de werknemer in kennis moeten stellen van de risico's op hun telewerklocatie (bijv. **Nederland**). In de landen waar de wetgeving de inspectie van telewerkers thuis verbiedt of nadrukkelijk beperkt (**Duitsland, Italië, Kroatië** en **Spanje**), moet een eventuele risicobeoordeling worden uitgevoerd op basis van informatie die van de telewerker wordt verkregen.

Ook moet worden gekeken naar gevallen waarin de nationale wetgeving specifieke risicofactoren in verband met telewerken omvat.

In **Italië** wordt bijzondere aandacht besteed aan het vermijden van risico's in verband met "technostress". Om dit risico uit de weg te gaan, moeten werknemers zich houden aan de in wetgeving en collectieve overeenkomsten vastgelegde regels met betrekking tot rusttijden en pauzes. Tijdens pauzes en rusttijden moeten werknemers de apparatuur die zij gebruiken voor de uitvoering van hun werk uitschakelen. De **Nederlandse** wetgeving voorziet in de beoordeling en preventie van psychosociale risico's. In **Slovenië** bepaalt de wetgeving dat de werkgever bij telewerken rekening moet houden met de volgende factoren: stress en mentaal welzijn, het feit dat de werknemer alleen werkt en andere risico's zoals het handmatig tillen van lasten, elektrische schokken enz. In **Portugal** en **Luxemburg** wordt gewezen op het risico van isolement. In **Portugal** verplicht het arbeidsrecht de werkgever ertoe om regelmatig contact tussen de werknemer op afstand, de onderneming en andere werknemers te

¹⁵ In **Duitsland** onderwerpt de openbare ongevallenverzekering arbeidsongevallen waarbij telewerkers betrokken zijn aan een zorgvuldig onderzoek, om na te gaan of het ongeval zich heeft voorgedaan tijdens een professionele of persoonlijke activiteit (Andersen, 2020).

bevorderen om isolement te voorkomen. In **Luxemburg** is in de nationale overeenkomst inzake telewerken (die bij wet verbindend is verklaard) vastgelegd dat werkgevers maatregelen moeten nemen om te voorkomen dat telewerkers vervreemden van hun collega's op kantoor (Eurofound, 2010).

Wat **collectieve rechten** betreft, worden de beginselen van gelijkheid van telewerken op dit gebied veelal erkend in de nationale wetgeving. Specifieke bepalingen om de rechten van telewerkers op vertegenwoordiging door ondernemingsraden of vakbondsafgevaardigden te versterken, lijken in de meeste EU-lidstaten te ontbreken. Sommige concrete bepalingen betreffen het recht van telewerkers om een individuele vertegenwoordiger op het gebied van voorlichting en raadpleging te kiezen (**Bulgarije**); voorlichtings- en raadplegingsrechten in verband met de invoering van telewerken of het aantal telewerkers (**Griekenland, Hongarije, Kroatië en Luxemburg**); en de verplichting van de werkgever om vóór de invoering van telewerken overeenstemming te bereiken met de vakbond van de onderneming (**Polen**)¹⁶. Een interessante uitzondering op deze gemeenschappelijke aanpak is **Duitsland**, dat de ondernemingsraden uitgebreide bevoegdheden verleent op verschillende gebieden die direct en indirect verband houden met telewerken (zie kader 3).

Kader 3: Collectieve rechten van telewerkers in Duitsland

In **Duitsland** moet de werkgever de ondernemingsraad regelmatig raadplegen alvorens telewerken in een bedrijf ingevoerd kan worden. De ondernemingsraad heeft een medezeggenschapsrecht wanneer het werk naar een andere werkplek wordt verplaatst (*Versetzung*). Daarnaast heeft de ondernemingsraad voor alle werknemers andere medezeggenschapsrechten met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk, de toewijzing van arbeidstijd en digitaal toezicht (d.w.z. wanneer een apparaat/software voor het monitoren van telewerkers wordt ingevoerd). Indien telewerken wordt uitgevoerd als een bedrijfsmaatregel die meerdere werknemers treft, zou bovendien een bedrijfsakkoord moeten worden gesloten (Andersen, 2020).

Tot slot kwam het **evenwicht tussen werk- en privéleven** bij telewerken specifiek aan de orde in een recente Eurofound-studie (2020a). In deze studie worden twee hoofdgroepen onderscheiden:

- Landen waar de wetgeving werknemers nu beter beschermt tegen de negatieve gevolgen van telewerken en permanente beschikbaarheid door het recht om offline te zijn (**België, Frankrijk, Italië en Spanje**; zie kader 2).
- Landen waar telewerken is gepromoot als een manier om werk- en gezins- of privéleven te verzoenen, zonder zich te bekommeren om de negatieve gevolgen ervan (**Duitsland, Litouwen, Malta, Polen, Portugal en Roemenië**).

In de tweede groep landen wordt telewerken erkend als een recht waarop sommige werknemers met het oog op gezinsverantwoordelijkheden aanspraak kunnen maken. De wetgeving reikt dus verder dan het in de EU-kaderovereenkomst erkende vrijwillige beginsel. In **Litouwen** geldt dit recht voor zwangere werknemers, ouders van pasgeborenen, ouders van jonge kinderen en alleenstaande ouders. In **Duitsland** omvat dit begrip ook werknemers met zorgtaken. In **Polen** is het recht hoofdzakelijk beperkt tot ouders van gehandicapte kinderen. In **Malta, Portugal en Roemenië** bevat de wetgeving verdergaande bepalingen, die stellen dat telewerken een manier is om het evenwicht tussen werk- en privéleven te verbeteren.

3.1.3 Regulering door middel van collectieve onderhandelingen

Naast de wetgeving moet ook aandacht worden besteed aan de rol die collectieve onderhandelingen spelen bij de regulering van telewerken. Via collectieve onderhandelingen kan de wetgeving worden

¹⁶ In **Polen** staat de wetgeving ook telewerken op grond van individuele overeenkomsten toe (Andersen, 2020).

aangevuld met gedetailleerdere bepalingen. Ze kunnen ook de regelgeving inzake telewerken toesnijden op de behoeften van specifieke sectoren en evenwichtigere regelgevingsoplossingen bieden dan individuele overeenkomsten.

De rol die is weggelegd voor collectieve onderhandelingen bij de regulering van arbeidsomstandigheden en -voorwaarden loopt sterk uiteen in de groep landen die beschikt over wetgeving op het gebied van telewerken. De dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen varieert van meer dan 70 % in landen als België, Frankrijk, Nederland en Spanje tot minder dan 20 % in landen als Bulgarije, Estland, Hongarije of Slowakije (Eurofound, 2018).

De dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen correleert positief met de mate van centralisatie van collectieve onderhandelingen (Eurofound, 2018).

Landen met een meer gedecentraliseerde structuur voor collectieve onderhandelingen (bijv. **Bulgarije, Estland, Hongarije, Litouwen, Malta, Polen, Slowakije** en **Tsjechië**) zullen vaker telewerkregelingen toepassen door middel van individuele overeenkomsten of bedrijfsakkoorden.

Uit de literatuur blijkt dat collectieve arbeidsovereenkomsten voor telewerken in het algemeen worden afgesloten in kennisintensieve sectoren en in grote ondernemingen met gevestigde werknemersvertegenwoordigingsstructuren. In sommige landen voeren grote ondernemingen in kennisintensieve sectoren telewerken uit door middel van individuele overeenkomsten die in het beste geval voorzien in een vorm van individuele raadpleging waarbij werknemers een directe stem hebben. Een voorbeeld hiervan is **Estland**, waar de sociale partners in 2017 een sectoroverschrijdende kaderovereenkomst inzake telewerken hebben gesloten. De Estse kaderovereenkomst inzake telewerken is echter nauwelijks ten uitvoer gelegd. In sectoren waar telewerken wijdverspreid is (informatica, programmering en aanverwante IT-activiteiten of financiële activiteiten), is geen sprake van collectieve overeenkomsten. Op bedrijfsniveau worden slechts in een klein deel van de ondernemingen cao's afgesloten; in de meeste gevallen passen werkgevers telewerken eenzijdig toe in het kader van het personeelsbeleid. In sommige gevallen hanteren ondernemingen in de automatiseringsbranche en de financiële sector voorlichtings- en raadplegingsprocedures met gebruikmaking van verschillende methoden, zoals werkgroepen of online-enquêtes. Via deze mechanismen analyseren bedrijven hoe werknemers tegenover flexibele werkregelingen staan en ontwikkelen zij dienovereenkomstig plannen (Sanz de Miguel, 2020).

In de landen met meer gecentraliseerde structuren voor collectieve onderhandelingen (**België, Duitsland, Frankrijk, Italië, Nederland, Slovenië** en **Spanje**) lijken er verschillen tussen de lidstaten te bestaan wat betreft de mate waarin sectorale en bedrijfs-cao's telewerken regelen.

In landen als **Spanje** en **Portugal** hebben zeer weinig cao's betrekking op telewerken. In **Spanje** bevatten minder dan 5 % van de bedrijfsakkoorden en 3 % van de sectorale overeenkomsten een bepaling over telewerken, volgens de uit 2016 daterende cao-gegevens van het ministerie van Werkgelegenheid. Telewerken wordt op sectoraal niveau geregeld in de chemische industrie, de dagbladers en, meer recentelijk, in de financiële sector. Op bedrijfsniveau zijn de belangrijkste telewerkovereenkomsten gesloten in de sectoren financiën en verzekeringen, energie en IT. Collectieve overeenkomsten met telewerkbepalingen gaan niet in op talloze aspecten die van belang zijn om een aantal in de literatuur vastgestelde mogelijke negatieve effecten op de arbeidsomstandigheden en de veiligheid en gezondheid op het werk te bestrijden en te voorkomen. Over het algemeen vallen de specifieke veiligheids- en gezondheidsproblemen waarmee telewerkers te maken hebben, niet onder dergelijke overeenkomsten. Bovendien worden er door de werkgever (specifieke opleiding enz.) of werknemersvertegenwoordigers (nieuwe vertegenwoordigingskanalen, enz.) nauwelijks innovatieve organisatorische maatregelen ter ondersteuning van telewerkers genomen. De meest innovatieve bepalingen houden verband met het recht om offline te zijn, dat op sectoraal niveau is vastgelegd in de

financiële sector en op het bedrijfsniveau binnen sommige banken (bijv. Banco Santander) en verzekeringsmaatschappijen (bijv. AXA). In **Portugal** stagneerde de invoering van telewerkbepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten na de economische crisis van 2008. In 2017 verwezen slechts zes cao's naar telewerken, waarvan er twee overeenkomsten met meerdere werkgevers behelsden (Centro de Relações Laborais, 2018).

Collectieve onderhandelingen hebben in sommige landen, zoals **Duitsland**, **Frankrijk** of **Italië**, een prominentere rol gespeeld bij de regulering van telewerken. In **Duitsland** gaat de regulering van telewerken op bedrijfsniveau ver terug in de tijd: de eerste overeenkomsten dateren uit de jaren 1990. In 1999 hebben Telekom en de postvakbond (Postgewerkschaft) de eerste cao ondertekend. In 2000 telde een verslag van de Hans-Böckler-Stiftung 68 bedrijfsakkoorden waarin regels voor telewerken werden vastgelegd. Meer recentelijk zijn verschillende belangrijke overeenkomsten op bedrijfsniveau gesloten om de verschillende aspecten van telewerken en met name het recht om offline te zijn, te reguleren. In 2011 heeft Volkswagen een voortrekkersrol vervuld, waardoor werd voorkomen dat e-mails naar de mobiele telefoons van het personeel werden verzonden tussen 18.00 en 7.00 uur. In 2014 heeft het autobedrijf Daimler de "mail op vakantie"-regeling ingevoerd, die werknemers kunnen gebruiken om inkomende berichten op vakantie te vermijden. Andere bedrijven zoals Allianz, Bayer, Evonik, Henkel, IBM Germany en Telekom hebben een soortgelijk beleid gevoerd. Evonik gebruikt een "e-mailrem", die is vastgelegd in een bedrijfsovereenkomst en van toepassing is op alle werknemers van de onderneming. Werknemers stellen samen met hun begeleiders een beschikbaarheidsperiode vast en hoeven buiten deze periode geen e-mails te beantwoorden. De e-mailserver worden echter niet uitgeschakeld en e-mails worden niet geblokkeerd. IBM Duitsland blokkeert e-mails van werknemers tussen 20.00 en 6.00 uur, terwijl geen enkele werknemer van Henkel verplicht is zijn/haar/hun e-mails buiten de officiële werkuren te controleren.

In **Frankrijk** viel 25 % van de werknemers in 2017 onder een collectieve telewerkovereenkomst die op bedrijfsniveau werd gesloten en waarin meer bepalingen voor de bescherming van werknemers werden vastgesteld (DARES, 2019). Deze overeenkomsten kwamen vaker voor in grote ondernemingen (met meer dan 500 werknemers) dan in kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's). In 2017 viel 57 % van de werknemers in grote ondernemingen onder een collectieve telewerkovereenkomst van de onderneming, tegenover 4 % van de werknemers in kmo's (DARES, 2019).

In **Italië** bevatten ongeveer 30 % van de nationale cao's bepalingen over telewerken en/of slim werken (Cetrulo, 2021).

3.2 Landen zonder wettelijke definities van en specifieke wetgeving inzake telewerken

3.2.1 Wettelijke bepalingen betreffende kwesties in verband met telewerken

In de landen waar er vóór de COVID-19-pandemie geen wettelijke definitie van en specifieke wetgeving inzake telewerken bestond (**Cyprus**, **Denemarken**, **Finland**, **Ierland**, **Letland**, **Oostenrijk** en **Zweden**), werd telewerken geregeld in verschillende wetten.

In sommige van deze landen wordt telewerken behandeld in het kader van de nationale **regelgeving inzake veiligheid en gezondheid op het werk**. Dit is het geval in de Noordse landen, waar de zogeheten wetgeving inzake werkomgeving ook van toepassing is op telewerkers en andere werknemers, en enkele aanvullende richtlijnen voor telewerken biedt. Zo zijn er in **Denemarken** "Richtlijnen voor telewerken of thuiswerken" in het kader van de Wet op de werkomgeving. Op grond van de Deense wetgeving moeten werkgevers ook zorgen voor goede veiligheids- en gezondheidsomstandigheden (bijvoorbeeld door een geschikt bureau, passende stoel, enz. ter

beschikking te stellen) voor werknemers die meer dan 1 dag per week thuiswerken. Ook moet worden gewezen op **Finland**, waar de wetgeving inzake veiligheid en gezondheid op het werk voorziet in een verschillende verzekeringsdekking voor telewerkers. Dit betekent dat telewerkers tijdens werkpauses niet gedekt zijn door een arbeidsongevallenverzekering. In andere landen die tot deze groep behoren, vallen telewerkers eenvoudigweg onder de algemene regelgeving inzake veiligheid en gezondheid op het werk; dit is het geval in **Oostenrijk**, waar de ondernemingsraden binnen sommige bedrijven echter hebben onderhandeld over specifieke normen inzake veiligheid en gezondheid op het werk voor telewerkers.

Sommige van deze landen hebben ook kwesties in verband met telewerken geregeld via **wetgeving inzake gegevensbescherming**. Dit is het geval in **Oostenrijk**, waar de [Wet inzake de gegevensbescherming van 2018](#)¹⁷ (meer bepaald hoofdstuk 96a) in het kader van de Arbeidswet (ArbVG) relevante bepalingen voor telewerken heeft vastgesteld. Hierdoor heeft de ondernemingsraad (en ook de werkgever) het recht om een bedrijfsakkoord te eisen voor de in- of uitvoering van de volgende gegevensverwerkingsprojecten: projecten in verband met de installatie van technologische voorzieningen op het werk die (potentieel) toezicht kunnen uitoefenen op werknemers en de menselijke waardigheid kunnen aantasten (hoofdstuk 96 (1) nr. 3 ArbVG); elk systeem voor het geautomatiseerd verzamelen, behandelen en verwerken van persoonsgegevens van werknemers, dat verder reikt dan het verzamelen van algemene gegevens over de persoon en zijn kwalificaties (hoofdstuk 96a (1) nr. 1 ArbVG); en elk systeem voor de beoordeling van werknemers, indien gegevens worden verzameld, dat niet gerechtvaardigd wordt door operationele behoeften (hoofdstuk 96a (1) nr. 2 ArbVG).

Tot slot bevat de arbeidstijdregulering ook regels die betrekking hebben op telewerken. **Finland** is in dit opzicht een interessant geval. Het toepassingsgebied van de Arbeidstijdenwet is bij de actualisering van 2019 uitgebreid. Het begrip arbeidstijd is niet langer gekoppeld aan een werkplek – werktijden worden beschouwd als de tijd die aan het werk wordt besteed, ongeacht de plaats. Dit betekent dat telewerken (bekend als “werken op afstand” in Finland) over het algemeen wordt geregeld door de Arbeidstijdenwet. In **Oostenrijk** is de arbeidstijdregulering ondergebracht in afdwingbare bedrijfsakkoorden.

3.2.2 Regulering via collectieve onderhandelingen

In de landen waar vóór de COVID-19-pandemie geen wettelijke definitie van en specifieke wetgeving inzake telewerken bestond, moet bijzondere aandacht worden besteed aan regulering via collectieve onderhandelingen. Er kunnen twee grote groepen landen worden onderscheiden op basis van de rol die collectieve onderhandelingen spelen bij de regulering van telewerken.

In de eerste groep landen hebben collectieve onderhandelingen nauwelijks betrekking op telewerken en worden de regels voor telewerken voornamelijk vastgelegd via individuele onderhandelingen (**Cyprus, Ierland en Letland**). In **Ierland** en **Cyprus** werd de EU-kaderovereenkomst niet uitgevoerd door middel van tripartiete of bipartiete overeenkomsten¹⁸. In **Letland** werd een tripartiete overeenkomst gesloten, hoewel deze overeenkomst slechts niet-bindende richtlijnen voor de invoering van telewerken bevatte (Eurofound, 2010).

In de tweede groep landen is telewerken uitgebreid gereguleerd door sectorale collectieve onderhandelingen (**Denemarken, Finland, Oostenrijk en Zweden**). In **Oostenrijk** is de EU-kaderovereenkomst in ongeveer 90 % van de sectorale collectieve overeenkomsten uitgevoerd door omvattendere regels op te stellen. Bovendien worden in bedrijfsakkoorden in verschillende sectoren, waaronder IT en het bankwezen, omvattendere regels vastgelegd (Sanz de Miguel, 2020). In de

¹⁷ Federale wet (23/2018) van het Oostenrijkse parlement inzake de bescherming van persoonsgegevens (DSG)

¹⁸ In Ierland hebben vakbonden richtlijnen uitgevaardigd met het oog op de tenuitvoerlegging van de EU-kaderovereenkomst (Eurofound, 2010).

Scandinavische landen (voornamelijk **Denemarken** en **Zweden**) werden reeds vóór de inwerkingtreding van de EU-kaderovereenkomst een aantal sectorale collectieve overeenkomsten gehanteerd om telewerken te reguleren (Prosser, 2012). Sinds 2002 wordt de EU-kaderovereenkomst in **Denemarken**, **Finland** en **Zweden** uitgevoerd door middel van nationale kaderovereenkomsten met algemene richtlijnen en aanbevelingen. Via deze mechanismen werd de EU-kaderovereenkomst uitgevoerd in de meeste sectorale collectieve overeenkomsten in de Scandinavische landen (Visser en Ramos Martin, 2008; Eurofound, 2010). Een belangrijk aspect van de regulering van telewerken in de Scandinavische landen is echter dat incidenteel telewerken, waarop het gros van de telewerkregelingen betrekking heeft (Sostero et al., 2020), voornamelijk wordt uitgevoerd door middel van individuele en informele overeenkomsten. Uit eerder onderzoek is immers gebleken dat de regulering van telewerken in de Scandinavische landen voornamelijk gebaseerd is op een cultuur van “vrijheid met verantwoordelijkheid”, wat betekent dat telewerken grotendeels zelfregulerend is zonder dat het management specifieke beperkingen oplegt, en gebaseerd op vertrouwen tussen werkgevers en werknemers (Sanz de Miguel, 2020).

4 Veranderingen in de nationale regelgeving en debatten na COVID-19

4.1 Tijdelijke maatregelen en initiatieven

Regeringen hebben een reeks tijdelijke maatregelen genomen om telewerken preventief te bevorderen om de verspreiding van COVID-19 tegen te gaan. Waar sommige landen slechts een aanbeveling voor telewerken hebben gedaan, hebben andere landen telewerken verplicht gesteld, althans tijdens de pieken van de pandemie. In landen als **Frankrijk** en **België** was de mogelijkheid om telewerken door overmacht af te dwingen reeds voorzien in wettelijke kaders om de continuïteit van de bedrijfsvoering van ondernemingen en de bescherming van werknemers te waarborgen. Verschillende landen hebben gekozen voor een soortgelijke aanpak door de noodtoestand uit te roepen (bijv. **Duitsland**, **Finland**, **Hongarije**, **Italië** (in de overheidssector), **Polen**, **Portugal**, **Slovenië** en **Slowakije**). Deze handhavingsmaatregelen houden in dat het vrijwillige beginsel van telewerken tijdelijk is opgeschort, waardoor telewerken de norm wordt voor alle banen die als “telewerkbaar” worden aangemerkt. In sommige landen is het uitsluitend aan de werkgever (bijv. **Hongarije** en **Polen**) om telewerken in te voeren, terwijl in andere landen ofwel de werkgever, ofwel de werknemer kan verzoeken om over te stappen op telewerken (bijv. **Italië**, **Nederland**).

Sinds de uitbraak van COVID-19 hebben de sociale partners, bedrijven en werknemers in veel landen te maken gekregen met een buitengewone situatie waarin al naar gelang de ontwikkeling van de pandemie maatregelen zijn genomen om telewerken af te dwingen of aan te bevelen.

In dit verband hebben de sociale partners in **België** een [sectoroverschrijdende collectieve arbeidsovereenkomst](#)¹⁹ gesloten die werkgevers en werknemers houvast biedt om passende regelingen te treffen met betrekking tot aanbevolen of verplicht telewerken tijdens de pandemie. De overeenkomst, die in januari 2021 is gesloten en eind 2021 is afgelopen, heeft betrekking op telewerkregelingen in de particuliere sector die niet onder de categorieën “regelmatig” en “incidenteel” telewerken vallen zoals gedefinieerd in wetgeving die vóór de pandemie van kracht was. Enkele aspecten die aan de orde komen, zijn flexibiliteit bij de uitvoering van regelingen, evenals eerbiediging van de sociale dialoog en duidelijke voorlichting van de werknemer; kwesties waarover de werkgever en de werknemer overeenstemming moeten bereiken (apparatuur en kosten, arbeidstijd en beschikbaarheid); de

¹⁹ Collectieve arbeidsovereenkomst 2015/149 van de Nationale Arbeidsraad van België van 26 januari 2021 betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis, ondertekend door het Verbond van Belgische Ondernemingen, de organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen, de Boerenbond, de Fédération wallonne de l'Agriculture, de Unie van de socialprofitondernemingen, het Algemeen Christelijk Vakverbond van België, het Algemeen Belgisch Vakverbond en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België.

verplichting van de werkgever om de werknemer te informeren over de methoden voor het toezicht op telewerken en om de privacy van de werknemer te eerbiedigen; eerbiediging van collectieve rechten; en welzijn op het werk. Wat welzijn betreft, is in de overeenkomst bepaald dat telewerkers richtlijnen moeten ontvangen over de ergonomie van werkplekken, het correcte gebruik van schermen en de preventie van psychosociale risico's. Deze richtlijnen moeten gebaseerd zijn op een risicobeoordeling. De werknemers moeten contact kunnen opnemen met hun leidinggevenden of met de bevoegde preventieadviseurs over alle kwesties die verband houden met veiligheid en gezondheid. Bovendien is in de overeenkomst bepaald dat de werkgever passende maatregelen moet nemen om de band tussen telewerkers en hun collega's te handhaven en isolement te voorkomen, onder meer door het organiseren van bijeenkomsten op het bedrijfsterrein, met inachtneming van de sanitaire maatregelen.

Parallel aan de vaststelling van tijdelijke maatregelen om de uitbreiding van telewerken af te dwingen of te vergemakkelijken, bleek uit de raadpleging van de nationale focal points door EU-OSHA dat overheidsinstanties hun inspanningen op twee belangrijke manieren hebben opgevoerd.

Ten eerste hebben zij gegevens verzameld en geanalyseerd over de toepassing van telewerken en de perceptie van zowel de werkgevers, als de werknemers door middel van nieuwe of regelmatige enquêtes en specifieke studies. Het doel hiervan is doorgaans om de voor- en nadelen van deze vorm van arbeidsorganisatie te onderzoeken, en om toekomstige plannen of voorkeuren in kaart te brengen. In sommige gevallen worden aspecten van veiligheid en gezondheid op het werk, zoals risicobeheerstrategieën, psychosociale risico's en algemeen welzijn, specifiek geanalyseerd.

Ten tweede hebben zij specifiekere aanbevelingen inzake veiligheid en gezondheid op het werk en nieuwe richtlijnen voor bedrijven, leidinggevenden en werknemers ontwikkeld – soms in samenwerking met de sociale partners. Er is benadrukt dat de pandemie heeft geleid tot een groter besef van het belang van veiligheids- en gezondheidskwesties op het werk, zowel op het bedrijfsterrein van de werkgever, als elders. Algemene richtlijnen om de verspreiding van COVID-19 op het werk te voorkomen, zijn gecombineerd met specifiekere gidsen en middelen om de overgang naar veilig telewerken te vergemakkelijken, rekening houdend met het feit dat veel bedrijven en telewerkers geen ervaring hadden met deze werkregeling. Enkele voorbeelden ter illustratie zijn:

- In **België** hebben de sociale partners, met de steun van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, een [generieke gids](#)²⁰ ontwikkeld om bedrijven te helpen de COVID-19-crisis het hoofd te bieden. Deze gids is vervolgens door de sociale partners op verschillende sectoren toegesneden.
- In **Ierland** heeft de Autoriteit voor Gezondheid en Veiligheid op haar website nieuwe [informatie en richtlijnen](#)²¹ verstrekt over telewerken sinds de uitbraak van de pandemie. Het ministerie van Ondernemingen, Handel en Werkgelegenheid heeft de website "[Guidance for Remotely during COVID-19](#)"²² gepubliceerd, waarin wordt aangegeven waar informatie over telewerken te vinden is. Er is een openbare raadpleging gestart om de geschiktheid van de verstrekte richtlijnen te beoordelen en aan te geven op welke gebieden aan werkgevers of werknemers nog meer houvast kan worden geboden.
- In **Nederland** besteedt het Arboportaal bijzondere aandacht aan thuiswerken tijdens de pandemie. Het bevat [informatie en aanbevelingen](#)²³ voor werkgevers en werknemers die gericht zijn op fysieke gezondheid (zoals zithouding) en mentale gezondheid (zoals het

²⁰ Generieke gids van de Belgische Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid van 14 december 2020 om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan.

²¹ Voorlichting en hulpmiddelen van de Ierse gezondheids- en veiligheidsautoriteiten in verband met COVID-19.

²² Gids van het Ierse ministerie van Bedrijfsleven, Handel en Werkgelegenheid met betrekking tot telewerken.

²³ Informatiepagina over COVID-19 van het Nederlandse ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

voorkomen van conflicten tussen werk- en privéleven). De infographic [“Thuiswerken in coronatijd”](#)²⁴ biedt richtlijnen voor het opzetten van een thuiswerkplek in overeenstemming met ergonomische beginselen. Op het portaal worden ook de verantwoordelijkheden van zowel werkgevers, als werknemers met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk vermeld.

- In **Letland** ging de recente goedkeuring van nieuwe wetgeving inzake telewerken gepaard met nieuwe richtlijnen en audiovisueel materiaal over [telewerken in het algemeen](#)²⁵, [de wijze waarop een thuishkantoor moet worden ingericht](#)²⁶ en [lichaamsbeweging thuis](#)²⁷.

4.2 Wetswijzigingen, initiatieven en debatten

De ervaring met grootschalig en langdurig telewerken sinds de uitbraak van de pandemie heeft geleid tot veranderingen in de wetgeving en debatten om te komen tot aangepaste regelgeving inzake telewerken in het post-COVID-19-scenario. In brede kring wordt erkend dat de pandemie aanzienlijke gevolgen heeft gehad voor de arbeidsorganisatie en de managementcultuur. Telewerken en een flexibele arbeidsorganisatie zullen gaandeweg waarschijnlijk een prominentere en permanentere factor worden voor werkgevers en werknemers.

Op het moment van schrijven (maart 2021) hadden vijf landen wetswijzigingen doorgevoerd: **Italië, Luxemburg, Letland, Slowakije en Spanje** (zie kader 4). In veel andere landen wordt de wetgeving momenteel herzien (**België, Cyprus, Duitsland, Hongarije, Ierland, Kroatië, Malta, Oostenrijk, Polen, Portugal en Slovenië**). **Nederland** kan ook tot deze groep worden gerekend: de Wet flexibel werken die telewerken reguleert, wordt momenteel geëvalueerd (niet als rechtstreeks gevolg van de pandemie, maar zoals wettelijk vereist). Deze evaluatie heeft tot doel na te gaan of de standpunten van werkgevers en werknemers sinds het uitbreken van de pandemie zijn veranderd en of er derhalve juridische wijzigingen nodig zijn. In tabel 1 worden de situatie vóór en na COVID-19 vergeleken in termen van nationale wetgeving en specifieke bepalingen inzake telewerken.

Tabel 1: Wettelijke regulering van telewerken vóór en na de uitbraak van de COVID-19-pandemie

		Vóór COVID-19	Na COVID-19
EU-lidstaat		Wettelijke definitie en specifieke wetgeving inzake telewerken	Nieuwe specifieke wetgeving inzake telewerken
BE	België	Ja	Wordt momenteel herzien
BG	Bulgarije	Ja	Nee
CZ	Tsjechië	Ja	Nee
DE	Duitsland	Ja	Wordt momenteel herzien
EE	Estland	Ja	Nee
ES	Spanje	Ja	Ja
FR	Frankrijk	Ja	Nee
EL	Griekenland	Ja	Nee
HU	Hongarije	Ja	Wordt momenteel herzien

²⁴ Door Magazine Arbo, Vakmedianet en TNO uitgegeven gids over maatregelen inzake veiligheid en gezondheid op het werk voor mensen die thuiswerken als gevolg van COVID-19 in Nederland.

²⁵ Audiovisueel materiaal van de Rīgas Stradiņa Universitāte (Letland) over telewerken.

²⁶ Audiovisueel materiaal van de Rīgas Stradiņa Universitāte (Letland) over de organisatie van een thuishkantoor.

²⁷ Audiovisueel materiaal van de Rīgas Stradiņa Universitāte (Letland) over lichaamsbeweging thuis.

Vóór COVID-19			Na COVID-19
HR	Kroatië	Ja	Wordt momenteel herzien
IT	Italië	Ja	Ja
LT	Litouwen	Ja	Nee
LU	Luxemburg	Ja	Ja
MT	Malta	Ja	Wordt momenteel herzien
NL	Nederland	Ja	Wordt momenteel herzien
PL	Polen	Ja	Wordt momenteel herzien
PT	Portugal	Ja	Wordt momenteel herzien
RO	Roemenië	Ja	Nee
SI	Slovenië	Ja	Wordt momenteel herzien
SK	Slowakije	Ja	Ja
AT	Oostenrijk	Nee	Wordt momenteel herzien
CY	Cyprus	Nee	Wordt momenteel herzien
DK	Denemarken	Nee	Nee
FI	Finland	Nee	Nee
IE	Ierland	Nee	Wordt momenteel herzien
LV	Letland	Nee	Ja
SE	Zweden	Nee	Nee

Kader 4: Wettelijke wijzigingen in de regulering van telewerken sinds de uitbraak van de pandemie

Italië – uitbreiding van slim werken bij overheidsdiensten (april 2020)

[Wet nr. 27 van 24 april 2020](#) ²⁸ voorziet in een uitbreiding van “slim werken” in overheidsdiensten. Elk jaar moeten overheidsdiensten, na raadpleging van de vakbonden, uiterlijk op 31 januari een organisatieschema voor slim werken (POLA) opstellen als onderdeel van het prestatieplan. Het POLA heeft tot doel vast te stellen welke activiteiten door ten minste 60 % van de werknemers in een slimme modus kunnen worden uitgevoerd. In geval van niet-goedkeuring van het POLA is slim werken van toepassing op ten minste 30 % van de werknemers, indien zij daarom verzoeken.

²⁸ Omzetting in een wet, met wijzigingen, van Wetsbesluit 18/2020 van het Italiaanse ministerie van Justitie van 17 maart 2018, maatregelen ter versterking van de nationale gezondheidsdienst en economische ondersteuning van gezinnen, laboratoria en bedrijven in verband met de epidemiologische noodsituatie van COVID-19. Verlenging van de termijnen voor de aanneming van wetgevingsbesluiten (20G00045).

Letland – wijziging van de wet inzake arbeidsbescherming (juli 2020)

De nieuwe regelgeving inzake telewerken was al vóór de uitbraak van de pandemie in de maak als een wijziging van de [wet inzake arbeidsbescherming](#)²⁹. Ze is in juli 2020 in werking getreden. Ze bevat een definitie van telewerken (in overeenstemming met de EU-kaderovereenkomst) en actualiseert de bepalingen inzake veiligheid en gezondheid op het werk. De werkgever blijft verantwoordelijk voor het werk, en voor de veiligheid en gezondheid op het werk. De werknemer moet met de werkgever samenwerken bij de risicobeoordeling en informatie verstrekken over de omstandigheden van de plaats waar het werk op afstand wordt uitgevoerd, indien die omstandigheden gevolgen kunnen hebben voor hun veiligheid en gezondheid. De werkgever moet de risicobeoordeling ondersteunen, ongeacht het aantal locaties waar de werknemer werkzaam is. Bij de risicobeoordeling wordt een vertegenwoordiger van de werknemers (of een afgevaardigde) betrokken.

Spanje – Wet inzake werken op afstand (oktober 2020)

[Koninklijk wetsbesluit 28/2020](#)³⁰ werd in 2020 aangenomen, deels naar aanleiding van COVID-19 en in overleg met de sociale partners. De wet regelt verder het recht om offline te zijn en specifieke aspecten van veiligheid en gezondheid op het werk, met bijzondere aandacht voor ergonomische, psychosociale en organisatorische aspecten, en met name de verdeling van arbeidstijden, beperking van beschikbaarheid en pauzes. De werkgever is verplicht een risicobeoordeling uit te voeren van de telewerklocatie (bijv. woonplaats of andere door de telewerker gekozen plaats) en de werknemer in kennis te stellen van de risico's die zich op de telewerklocatie voordoen. Om informatie over beroepsrisico's te verkrijgen, kan het bedrijf (of diensten voor inzake veiligheid en gezondheid op het werk) de door de telewerker gekozen werkplek bezoeken (alleen met toestemming van de telewerker als hij/zij/die thuis werkt). De risicobeoordeling heeft alleen betrekking op de ruimte die voor telewerken wordt gebruikt. Indien geen toestemming wordt verleend, moet een risicobeoordeling worden uitgevoerd op basis van de van de telewerker verkregen informatie, in overeenstemming met de preventievoorschriften. De werkgever moet ook beschermende maatregelen nemen ter ondersteuning van bijzonder kwetsbare werknemers, zoals zwangere werknemers. Bovendien wordt de werkgever verplicht de werknemer te vergoeden voor de kosten van telewerken.

Luxemburg – tenuitvoerlegging van de nieuwe overeenkomst van de sociale partners (februari 2021)

Het [Groothertogelijk besluit van 22 januari 2021](#)³¹ geeft uitvoering aan het akkoord van de sociale partners betreffende telewerken van oktober 2020. "Incidenteel telewerken" wordt gedefinieerd als minder dan 10 % van de normale jaarlijkse arbeidstijd van een telewerker, en alle andere telewerkregelingen worden aangemerkt als "regelmatig telewerken". Regelmatig telewerken is gebaseerd op een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en werknemer, terwijl incidenteel telewerken slechts een schriftelijke bevestiging vereist (bijvoorbeeld via e-mail). Een overeenkomst over regelmatig telewerken moet onder meer ingaan op de telewerklocatie; het werkrooster, de procedure voor het overeenkomen van overuren; eventuele vergoedingen van internet- en communicatiekosten; en de procedure voor terugkeer naar de

²⁹ Wet nr. 1/2001 inzake arbeidsbescherming van het parlement van de Republiek Letland van 20 juni 2001.

³⁰ Koninklijk wetsbesluit 28/2020 van 22 september 2020 betreffende werk op afstand (BOE-A-2020-11043).

³¹ Groothertogelijk besluit 76/2021 van het Groothertogdom Luxemburg van 22 januari 2021 betreffende de algemene verplichting van de overeenkomst van 20 oktober 2020 met betrekking tot de wettelijke regeling inzake telewerken (PB 76 van 29.1.2021).

bedrijfslocatie van de werkgever. De werkgevers moeten de vereiste apparatuur betalen en aan telewerkers ter beschikking stellen. Voor regelmatig telewerken kan een bedrijfsakkoord of collectieve arbeidsovereenkomst nodig zijn. In bepaalde gevallen moeten werkgevers overleg plegen met personeelsvertegenwoordigers om overeenstemming te bereiken over een telewerkbeleid. Alle werknemers hebben hetzelfde recht om offline te zijn, en telewerkers hebben recht op dezelfde behandeling als werknemers die op het bedrijfsterrein van de werkgever werkzaam zijn. Telewerkers kunnen hun gekozen werkplek laten inspecteren door de bedrijfsgeneeskundige diensten van het bedrijf, maar de werkgever heeft niet het recht om een inspectie ter plaatse uit te voeren.

Slowakije – wijziging van het arbeidswetboek (maart 2021)

De Slowaakse regelgeving inzake telewerken is gedeeltelijk opgesteld naar aanleiding van de pandemie. De wijziging van het [arbeidswetboek](#)³² voorziet in nieuwe rechten en plichten van de werknemer en de werkgever. Een telewerkregeling vereist wederzijdse overeenstemming en een regelmatig of specifiek patroon (in plaats van iets dat bij wijze van uitzondering plaatsvindt). De nieuwe bepalingen verplichten werkgevers om de werknemer te vergoeden voor hogere kosten in verband met werk op afstand, zoals uitgaven voor materiaal en gereedschap. Het wetboek introduceert het recht om aan het einde van de werkdag en tijdens de wekelijkse rusttijd offline te zijn, tenzij overuren zijn opgelegd of overeengekomen, alsook tijdens vakanties en feestdagen.

Andere relevante initiatieven zijn te vinden in **Ierland** en **Frankrijk**. In januari 2021 publiceerde de Ierse regering haar [nationale strategie voor werk op afstand](#)³³, waarin enkele wetswijzigingen worden gepland, alsook andere maatregelen ter ondersteuning van telewerken (bijv. de verbetering van de telewerkinfrastructuur zoals internetconnectiviteit en hubs), en de ontwikkeling van nationale gegevens over de incidentie en frequentie van telewerken, als onderdeel van een bredere inspanning om flexibele werkregelingen beter in kaart te brengen om een empirische basis voor toekomstig beleid te verschaffen. In de strategie wordt gedeeltelijk tegemoetgekomen aan de oproep van het Ierse vakbondscongres om de arbeidswetgeving met betrekking tot telewerken grondig te herzien. Ook in januari 2021 hebben de sociale partners in **Frankrijk** een nieuwe [sectoroverschrijdende overeenkomst](#)³⁴ gesloten die de plaats inneemt van de overeenkomst van 2006 en een aanvulling vormt op de pre-COVID-19-wetgeving inzake telewerken.

Wetswijzigingen en beleidsdebatten over telewerken hebben betrekking op vier belangrijke aspecten: de wettelijke definitie van telewerken, het recht om offline te zijn, het recht op telewerken en bepalingen inzake veiligheid en gezondheid op het werk. In mindere mate zijn ook kwesties in verband met apparatuur en kosten aan de orde gekomen.

Met de wijziging van de wet inzake arbeidsbescherming in **Letland** wordt voor het eerst een **wettelijke definitie van telewerken** goedgekeurd. Hoewel telewerken wordt gedefinieerd in overeenstemming met de EU-kaderovereenkomst, is het voornaamste doel van de wijziging om te komen tot specifieke regelgeving inzake veiligheid en gezondheid, zoals hieronder wordt toegelicht. Een soortgelijke hervorming is gepland in **Cyprus**, waar de regulering van telewerken zal worden opgenomen in de

³² Wijziging van Wet 311/2001 van de president van de Slowaakse Republiek van 17 februari 2021 betreffende het arbeidswetboek.

³³ Ierse Ministerie van Bedrijfsleven, Handel en Werkgelegenheid, "Making Remote Work: National Remote Work Strategy".

³⁴ Sectoroverschrijdende overeenkomst van Frankrijk van 26 november 2020 voor een succesvolle uitvoering van telewerken in Frankrijk, ondertekend door CFTD, CFE-CGC, FO, MEDEF, CPME en U2P.

agenda voor 2021 van de Raad voor veiligheid en gezondheid, met als uitgangspunt de EU-kaderovereenkomst.

Luxemburg heeft een wijziging doorgevoerd in de wettelijke regeling voor telewerken, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen incidenteel en regelmatig telewerken. “Incidenteel telewerken” wordt gedefinieerd als minder dan 10 % van de normale jaarlijkse arbeidstijd van een telewerker; alle andere telewerkregelingen worden als “regelmatig telewerken” aangemerkt. De overeenkomst over regelmatig telewerken berust op een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer en moet ingaan op de telewerklocatie; het werkrooster; de procedure voor het overeenkomen van overuren; eventuele vergoedingen van internet- en communicatiekosten; en de procedure voor terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever. Incidenteel telewerken vereist alleen schriftelijke bevestiging en biedt meer flexibiliteit bij de uitvoering ervan.

In **Polen** is momenteel overleg gaande over een omvattende wijziging van de wettelijke definitie van telewerken, uitgaande van de ervaring met verplicht telewerken tijdens de pandemie. “Werken op afstand” werd na de uitbraak van de COVID-19-pandemie ingevoerd als tijdelijke maatregel om werk buiten het bedrijfsterrein van de werkgever af te dwingen (waaronder werkzaamheden die niet gebaseerd zijn op het gebruik van ICT-apparatuur), en is verlengd tot het einde van de pandemie. In tegenstelling tot de bestaande wettelijke regeling inzake telewerken vereist werken op afstand op verzoek van de werkgever, voor een beperkte periode, geen wijziging van de arbeidsovereenkomst en is het gebruik van de eigen apparatuur door de werknemers toegestaan, mits vertrouwelijke informatie wordt beschermd. De werkgever moet bevestigen dat de werknemer over de vaardigheden en technische en logistieke middelen beschikt om op afstand te werken. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid op het werk en voor de arbeidsongevallen. Op grond van de wetswijziging verdwijnt het concept telewerken uit het arbeidswetboek en wordt het vervangen door “werken op afstand”. Volgens het wetsontwerp kan “werken op afstand” geheel of gedeeltelijk buiten het bedrijfsterrein van de werkgever plaatsvinden. Het wetsontwerp is gebaseerd op het beginsel van een vrijwillige overeenkomst tussen werkgever en werknemer en bevat bepalingen met betrekking tot collectieve onderhandelingen. Tegelijkertijd probeert het wetsontwerp een oplossing te vinden die de werkgever in uitzonderlijke gevallen, zoals tijdens epidemieën of andere crisissituaties, in staat zou stellen de werknemer eenzijdig op te dragen buiten het bedrijfsterrein van de onderneming te werken. Anderzijds zouden werknemers in bepaalde gevallen meer rechten krijgen in dit opzicht (bijv. werknemers met kinderen jonger dan 3 jaar, kinderen met een handicap of kinderen die speciale zorg behoeven). De werkgever zou hun verzoek om op afstand te werken alleen op objectieve gronden kunnen afwijzen. In het wetsontwerp wordt de nadruk gelegd op de verantwoordelijkheden van de werknemers om de veiligheids- en gezondheidsvoorschriften na te leven. Bij arbeidsongevallen moet de werknemer instemmen met een inspectie die resulteert in een veiligheids- en gezondheidsrapport. Indien een werknemer weigert hieraan mee te werken, kan dit ertoe leiden dat het incident niet als een ongeval wordt aangemerkt. Kwesties in verband met controle en bewaking moeten nader worden uitgewerkt. Het wetsontwerp stelt dat de onderneming de nodige materialen en instrumenten ter beschikking moet stellen en de kosten voor de installatie, de exploitatie, het gebruik en het onderhoud van deze instrumenten moet dragen. Over de hervorming wordt momenteel overleg gevoerd tussen de regering en de sociale partners. De vakbonden hebben vraagtekens geplaatst bij het vervangen van de bestaande regeling inzake telewerken door de nieuwe regelgeving inzake werken op afstand. Volgens hen blijkt uit de ervaring met de pandemie dat werken op afstand veeleer betrekking moet hebben op de mogelijkheid om tijdelijk buiten de bedrijfslocatie te werken. Deze werkregeling kan op basis van rotatie plaatsvinden om isolement van werknemers te voorkomen. Zij hebben ook gewezen op de noodzaak om een minimumbedrag vast te stellen ter vergoeding van bijvoorbeeld de kosten van elektriciteit, internettoegang of het gebruik van andere huishoudelijke apparaten voor werkgerelateerde doeleinden.

Het **recht om offline te zijn** werd voor het eerst vastgelegd door de wijziging van de arbeidswet in **Slowakije**. De wijziging definieert het recht om offline te zijn als het recht om arbeidsmiddelen niet te gebruiken tijdens de wekelijkse rusttijd en aan het einde van de werkdag, tenzij overuren zijn opgelegd of overeengekomen, alsook tijdens vakanties en feestdagen.

De nieuwe wetgeving inzake telewerken in **Spanje** zet de bepalingen, die reeds vóór de pandemie van toepassing waren, kracht bij. Risicopreventie moet bijzondere aandacht besteden aan ergonomische, psychosociale en organisatorische aspecten, met name de verdeling van arbeidstijden, het beperken van de beschikbaarheid en pauzes.

In **Luxemburg** is in de nieuwe overeenkomst tussen de sociale partners vastgelegd dat alle werknemers hetzelfde recht hebben om offline te zijn van het werk en dat telewerkers recht hebben op dezelfde behandeling als werknemers die op het bedrijfsterrein van de werkgever werkzaam zijn. In de telewerkovereenkomst moet worden vermeld wanneer de telewerker beschikbaar zal zijn (werktijden en werkdagen) en hoe de beschikbaarheid wordt vastgelegd.

In **Ierland** is de “Workplace Relations Commission” (WRC) een raadpleging gestart over een nieuwe gedragscode die werknemers het recht geeft om buiten de normale werktijden offline te zijn. Deze gedragscode bevat richtlijnen voor werknemers en werkgevers met betrekking tot de beste praktijken en benaderingen voor werknemers om offline te zijn buiten de normale werktijden. De gedragscode zou ervoor zorgen dat zowel werkgevers, als werknemers op de hoogte zijn van hun rechten en plichten als ze niet aan het werk zijn, en hen inzicht verschaffen in hoe ze deze rechten en plichten kunnen aangrijpen, met name in een scenario van werken op afstand. De code kan worden ingeroepen bij geschillen over arbeidsrechten. Gelet op de resultaten van de raadpleging, die in januari 2021 is afgerond, heeft de regering de WRC verzocht een gedragscode op te stellen. Het is een van de maatregelen die is opgenomen in de [nationale strategie voor werken op afstand](#)³⁵.

In **Portugal** was het debat over het recht om offline te zijn reeds vóór de pandemie gaande en sindsdien wordt het nog intensiever gevoerd, hoewel de hervorming van de wetgeving nog altijd in een impasse verkeert. In juli 2020 vond onder leiding van een oppositiegroep een parlementair debat plaats over een nieuwe wet inzake telewerken. Het wetsvoorstel richtte zich op het recht om offline te zijn, het voorkomen van andere psychosociale risico's (conflict tussen werk- en privéleven, isolement), het recht op privacy en loonaspecten. Hoewel de wet niet is aangenomen, gaat het debat tussen politieke partijen, sociale partners, niet-gouvernementele organisaties en deskundigen verder. Het vergroten van het bewustzijn van psychosociale risico's in verband met “constante beschikbaarheid” is ook een thema in beleidsdebatten en collectieve onderhandelingen in veel andere landen.

Het **recht op telewerken** is een terugkerend politiek thema in **Duitsland** en heeft sinds de uitbraak van de pandemie aan belang gewonnen. Eind 2020 stelde het ministerie van Arbeid een [wet inzake mobiele arbeid](#)³⁶ voor die voorziet in het recht op telewerken gedurende 24 werkdagen per jaar (met een werkweek van 5 dagen). Over dit wetsvoorstel is binnen de brede coalitieregering geen overeenstemming bereikt tussen sociaaldemocraten (SPD) en christendemocraten (CDU) vanwege de sterke weerstand van de CDU. Ook werkgeversorganisaties hebben de nodige kritiek geuit op het voorstel. Een tweede wetsontwerp is nog in behandeling. Dit nieuwe ontwerp bepaalt dat werknemers kunnen vragen om op afstand te werken, maar voorziet niet in een wettelijk recht voor de werkgever in dit opzicht. De werkgever kan het verzoek om operationele redenen afwijzen, maar moet de weigering motiveren. Hoewel het debat nog gaande is, moet worden opgemerkt dat deze wet tot doel heeft mobiele

³⁵ Ierse Ministerie van Bedrijfsleven, Handel en Werkgelegenheid, “Making Remote Work: National Remote Work Strategy”

³⁶ Tschierse, K. (10 oktober 2020) Do we need a right to work from home? DW. Beschikbaar op: <https://www.dw.com/en/do-we-need-a-right-to-work-from-home/a-55254341>

werkregelingen op omvattende wijze te reguleren en de kloof tussen “telewerken” zoals gedefinieerd door de wetgeving en “mobiel werken” zoals geregeld door cao’s te overbruggen.

In **Luxemburg** werd het recht op telewerken besproken tijdens het tripartiete overleg dat voorafging aan de goedkeuring van de nieuwe overeenkomst inzake telewerken in 2020. Het debat werd aangezwengeld door [burgerpetities](#)³⁷ over het recht op telewerken, dat werd besproken door leden van het Parlement. De erkenning van telewerken als recht maakte echter geen deel uit van de overeenkomst, waardoor het vrijwillige beginsel werd gehandhaafd. In andere landen gaat het niet om het recht op telewerken, maar om het recht van werknemers om te verzoeken te mogen telewerken. Dit is het geval in **Ierland**, waar het Ierse vakbondscongres de regering heeft verzocht het recht om te verzoeken om flexibele werkregelingen, waaronder telewerken, bij wet vast te leggen. De nieuwe [National Remote Work Strategy](#)³⁸ ondersteunt deze oproep en verbindt zich ertoe wetgeving vast te stellen om werknemers het recht te geven om te mogen verzoeken om te telewerken.

De hervorming van de wetgeving in **Slovenië** voorziet in de invoering van een nieuwe bepaling die ervoor zorgt dat werknemers met kinderen en mantelzorgers om een flexibele vorm van werk, waaronder telewerken, kunnen verzoeken. De werkgever zou het verzoek van de werknemer moeten beoordelen en in geval van weigering of uitstel de redenen voor dit besluit moeten toelichten.

Italië hanteert een andere aanpak voor overheidsdiensten, namelijk de uitbreiding van slim werken bevorderen door middel van jaarlijkse werkroosters op te stellen. In de nieuwe wet worden specifieke doelen vastgesteld: van 30 % tot ten minste 60 % van de werknemers moet de mogelijkheid krijgen slim te werken, als ze hier om verzoeken.

De meeste wetswijzigingen omvatten nieuwe **bepalingen** inzake veiligheid en gezondheid op het werk. De wijziging van de wet inzake arbeidsbescherming in **Letland** specificeert de verantwoordelijkheden en verplichtingen van werkgevers en werknemers. Hoewel de werkgever verantwoordelijk blijft voor het werk en de veiligheid en gezondheid op het werk, moet de werknemer met de werkgever samenwerken bij de beoordeling van de risico’s. Bij de beoordeling van de risico’s wordt een vertegenwoordiger van de werknemer (of vertrouwenspersoon) betrokken.

Zoals uiteengezet in kader 4, hanteert nieuwe wetgeving in **Spanje** een omvattende aanpak van veiligheids- en gezondheidskwesties, met inbegrip van ergonomische, psychosociale en organisatorische aspecten. De werkgever moet een risicobeoordeling uitvoeren van de telewerklocatie (thuis of alternatieve werklocatie) en de werknemer op de hoogte brengen van de bestaande risico’s. Om informatie over beroepsrisico’s te verkrijgen, kan het bedrijf (of de diensten voor veiligheid en gezondheid op het werk) de door de telewerker gekozen werkplek bezoeken (zij het enkel met toestemming van de telewerker als die thuis is). Indien geen toestemming wordt verleend, moet de risicobeoordeling worden uitgevoerd op basis van de bij de telewerker verzamelde informatie, in overeenstemming met de preventievoorschriften. De werkgever moet ook beschermende maatregelen nemen ter ondersteuning van bijzonder kwetsbare werknemers, zoals zwangere werknemers.

In nieuwe regelgeving in **Luxemburg** is bepaald dat telewerkers kunnen verzoeken dat de bedrijfsgeneeskundige diensten van de onderneming hun gekozen werkplek controleren, maar dat de werkgever niet het recht heeft een inspectie ter plaatse uit te voeren. Veiligheids- en gezondheidsvoorschriften zijn een belangrijk aspect in alle landen waar de wetgeving momenteel wordt herzien. Daarnaast moet worden opgemerkt dat **Denemarken** het enige Noordse land lijkt te zijn, waar een breed debat over telewerken plaatsvindt, met inbegrip van verzoeken om wijzigingen van de veiligheids- en gezondheidsvoorschriften die van toepassing zijn op beeldschermwerk thuis. Een van

³⁷ Montaigu, G. (10 oktober 2020) Luxemburg: Il n’y aura pas de droit au télétravail. Le Quotidien. Beschikbaar op: <https://lequotidien.lu/a-la-une/luxembourg-il-ny-aura-pas-de-droit-au-teletravail/>

³⁸ Ierse Ministerie van Bedrijfsleven, Handel en Werkgelegenheid, “Making Remote Work: National Remote Work Strategy”.

de aspiraties is dat thuiswerk op grotere schaal moet kunnen worden uitgevoerd, voordat specifieke veiligheids- en gezondheidsvoorschriften van toepassing zijn.

Tot slot hebben de juridische hervormingen in **Spanje** en **Slowakije** ook betrekking op de verplichting van de werkgever om **kosten in verband met telewerken** terug te betalen (internetverbinding en -communicatie, materiaal, enz.). In **Luxemburg** is in nieuwe regelgeving bepaald dat de overeenkomst tussen werkgever en werknemer alle vergoedingen in verband met de kosten van telewerken moet omvatten, en dat de werkgever de noodzakelijke apparatuur moet betalen en ter beschikking moet stellen van de telewerkers.

Tot slot worden enkele vernieuwende aspecten van de eerdergenoemde nieuwe sectoroverschrijdende overeenkomst inzake telewerken in **Frankrijk** belicht:

- Telewerkbaarheid: om de uitbreiding van de regelingen voor telewerken te vergemakkelijken, moeten werkgevers de criteria vaststellen om te bepalen welke banen “telewerkbaar” zijn. Over deze criteria moet overleg worden gepleegd met de werknemersvertegenwoordigingsorganen, indien deze bestaan, of, indien dit niet het geval is, rechtstreeks met de werknemers.
- Frequentie van telewerken: de frequentie wordt in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst of een handvest dat wordt uitgevoerd. Werkgevers moeten echter zorgen voor een passend evenwicht tussen telewerken en werk op locatie, om de sociale samenhang te behouden en organisatorische tekortkomingen te voorkomen.
- Risicobeoordeling: telewerken moet worden opgenomen in de verplichte risicobeoordeling van het bedrijf, met bijzondere aandacht voor de risico's in verband met het isolement en het gebruik van digitale instrumenten.
- Scholing: in de overeenkomst wordt de nadruk gelegd op de belangrijke rol van managers en de managementketen bij de uitvoering van telewerken op basis van een vertrouwensrelatie tussen de leidinggevende en de werknemer, het formuleren van duidelijke doelstellingen en de autonomie van de werknemer. In dit verband wordt aanbevolen om managers, telewerkers en werknemers op het bedrijfsterrein bij te scholen in de manier waarop werkactiviteiten aan telewerken kunnen worden aangepast; hoe de autonomie van telewerkers kan worden ontwikkeld; de organisatie van de werkdag in fasen; de naleving van de arbeidswetgeving en het recht om offline te zijn bij telewerken; hoe het gebruik van digitale instrumenten te reguleren; en hoe doelstellingen kunnen worden geformuleerd in een team dat werkzaamheden op afstand en ter plaatse combineert.

5 Afsluitende opmerkingen

De EU-kaderovereenkomst inzake telewerken (2002) is de belangrijkste referentie voor nationale wetgeving en collectieve onderhandelingen over telewerken in de meeste EU-lidstaten. Dit betreft de definitie van “telewerken” (een vorm van arbeidsorganisatie waarbij een werknemer ICT-apparatuur gebruikt om buiten het bedrijfsterrein te werken, waar dat werk ook op het bedrijfsterrein had kunnen worden uitgevoerd) en de regulering van de kernaspecten ervan: vrijwilligheid voor zowel werknemers, als werkgevers; omkeerbaarheid; gelijke rechten inzake werk, opleiding en collectieve rechten; gegevensbescherming; eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer; en de verantwoordelijkheid van werkgevers voor veiligheid en gezondheid op het werk.

De lidstaten van de EU reguleren telewerken hetzij via wetgeving, hetzij via sociale dialoog en collectieve onderhandelingen. In de meeste landen worden beide soorten regelgeving gebruikt (zij het dat de reikwijdte en de belangrijkheid per land verschillen) en vullen deze elkaar aan. De rol van de

overheid of de sociale partners bij de regulering van telewerken verschilt en hangt ten dele af van de nationale tradities op het gebied van de arbeidsverhoudingen.

Vóór de uitbraak van COVID-19 kon een algemeen onderscheid worden gemaakt tussen twee hoofdgroepen:

- Landen met wettelijke definities en specifieke wetgeving inzake het gebruik van telewerken (arbeidsorganisatie, arbeidsvoorwaarden enz.) die deel uitmaken van de arbeidswet of aanverwante wetgeving (**België, Bulgarije, Duitsland, Estland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Italië, Kroatië, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje en Tsjechië**).
- Landen zonder wettelijke definities en specifieke wetgeving inzake telewerk, of waar telewerkregelingen worden vastgelegd in verschillende wetten op het gebied van gegevensbescherming, veiligheid, gezondheid of arbeidstijd (**Cyprus, Denemarken, Finland, Ierland, Letland, Oostenrijk en Zweden**).

Uitgaande van de EU-kaderovereenkomst kunnen de belangrijkste innovatieve aspecten als volgt worden samengevat:

- Regelmatig en incidenteel telewerken: de EU-kaderovereenkomst had alleen betrekking op regelmatig telewerken (ten minste 1 dag per week). Incidenteel telewerken is echter uitgegroeid tot de meest voorkomende vorm van telewerken (d.w.z. minder dan 20 % van de arbeidstijd en/of geen specifiek patroon). De nationale benaderingen lopen uiteen.
- Sommige landen hebben de wettelijke definitie van telewerken zodanig gewijzigd dat ze elke frequentie omvat (bijv. **Frankrijk**); andere landen hebben verschillende definities en regels vastgesteld voor regelmatig en incidenteel telewerken (bijv. **België**).
- Recht om offline te zijn: in de EU-kaderovereenkomst is bepaald dat telewerkers hun arbeidstijd moeten organiseren binnen de grenzen van de nationale wetgeving en cao's. De verwachting dat bedrijven of klanten voortdurend beschikbaar zijn, heeft ertoe geleid dat sommige landen het recht om offline te zijn bij wet hebben vastgelegd, inclusief een akkoord over de verdeling van arbeidstijden, het beperken van de beschikbaarheid en pauzes.
- Recht op telewerken: zelfs als het vrijwillige beginsel wordt gehandhaafd, hebben sommige landen het recht om telewerken te mogen verzoeken bij wet vastgelegd (bijv. **Frankrijk** of **Nederland**, waar werknemers het recht hebben om een schriftelijke toelichting te krijgen in geval van weigering van een bedrijf), of een speciale behandeling voor bepaalde groepen om het evenwicht tussen werk- en privéleven te waarborgen (bijv. **Duitsland**).
- Specifieke bepalingen in de wetgeving inzake veiligheid en gezondheid op het werk die in het verlengde liggen van de algemene benadering van de EU-kaderovereenkomst: de regelgeving op dit punt loopt uiteen. In sommige landen wordt de plicht van werkgevers om een risicobeoordeling uit te voeren en werknemers te informeren, uitdrukkelijk vermeld in de wetgeving, hoewel de procedures voor risicobeoordeling verschillen en werkgevers in sommige landen ernstig worden beperkt door het recht op privacy (in dergelijke gevallen is de risicobeoordeling gebaseerd op de informatie verstrekt door de telewerker). Ook de in aanmerking genomen risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk verschillen. Sommige landen hebben regelgeving ontwikkeld om specifieke psychosociale risico's, namelijk isolement, arbeidsconflicten en stress, te beoordelen en te voorkomen. Ten slotte is de aansprakelijkheid van de werkgever voor arbeidsongevallen een heet hangijzer en lopen de nationale regelingen op dit punt sterk uiteen.

Sinds de uitbraak van COVID-19 hebben regeringen een hele reeks tijdelijke maatregelen genomen om telewerken te bevorderen of te handhaven teneinde de verspreiding van COVID-19 tegen te gaan. Tegelijkertijd benadrukken de nationale focal points van EU-OSHA dat de pandemie heeft geleid tot een

groter besef van het belang van veiligheid en gezondheid op het werk, zowel op het bedrijfsterrein van de werkgever, als elders. Algemene richtlijnen om de uitbreiding van de pandemie op de werkvloer te voorkomen, zijn gekoppeld aan specifiekere gidsen en hulpmiddelen om de overgang naar veilig telewerken te vergemakkelijken, rekening houdend met het feit dat veel bedrijven en telewerkers geen ervaring hadden met deze werkregeling.

Bovendien heeft de ervaring met grootschalig en langdurig telewerken in de meeste landen geleid tot wetswijzigingen en debatten om te komen tot aangepaste regelgeving inzake telewerken in een post-COVID-19-scenario. Op het moment van schrijven (maart 2021) hebben vijf landen wetswijzigingen doorgevoerd (**Italië, Letland, Luxemburg, Slowakije en Spanje**), terwijl de wetgeving in veel andere landen wordt herzien (**België, Cyprus, Duitsland, Hongarije, Ierland, Kroatië, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal en Slovenië**). Wetswijzigingen en beleidsdebatten over telewerken hebben betrekking op vier belangrijke aspecten, (1) de wettelijke definitie van telewerken (inclusief het onderscheid tussen regelmatig en incidenteel telewerken), (2) het recht om offline te zijn, (3) het recht op telewerken en (4) bepalingen inzake veiligheid en gezondheid op het werk. Ze volgen de trends die reeds vóór de pandemie bestonden.

Daarentegen heeft de ervaring met telewerken tijdens de pandemie in de Scandinavische landen niet geleid tot wetswijzigingen of beleidsdebatten. De tenuitvoerlegging van incidenteel telewerken door middel van individuele en informele overeenkomsten is van oudsher gebaseerd op zelfregulering, zonder dat het management specifieke beperkingen oplegt, en vertrouwen tussen werkgevers en werknemers ("vrijheid met verantwoordelijkheid"). Deze aanpak lijkt tijdens de pandemie doeltreffend te zijn geweest. Denemarken is het enige Scandinavische land waar een breed debat over telewerken plaatsvindt, met inbegrip van verzoeken om wijziging van de bepalingen inzake veiligheid en gezondheid op het werk die van toepassing zijn op beeldschermwerk thuis. Het debat lijkt echter te neigen naar meer zelfregulering: thuiswerken moet eerst op grotere schaal mogelijk worden, voordat specifieke vereisten inzake veiligheid en gezondheid op het werk van toepassing zullen worden.

6 Referenties

- Andersen (2020). 'European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe'. Available at: <https://es.andersen.com/en/publications-and-news/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-eu.html> (accessed March 2021).
- Centro de Relações Laborais (2018). *Relatório Anual Sobre a Evolução Da Negociação Coletiva Em 2017*, Lisbon.
- Cetrulo, A. (2021). *Early adoptions of remote work in Italian collective bargaining agreements: from flexible working time to the risk of surveillance and unpaid overtime. Lessons for the post-Covid agenda*. Available at: <https://wageindicator.org/documents/eng-powerpoint-cetrulo.pdf> (accessed May 2021).
- DARES (2019). 'Quels sont les salariés concernés par le télétravail?' DARES Analyses, November 2019. No 051. Available at: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quels-sont-les-salaries-concernes-par-le-teletravail#:~:text=Les%20%C3%A9%20travailleurs%20sont%20majoritairement%20de,s,mode%20d'organisation%20du%20travail> (accessed March 2021).
- ETUC, UNICE-UEAPME and CEEP (2006). *Implementation of the European Framework Agreement on Telework — Report by the European social partners: Adopted by the Social Dialogue Committee on 28 June 2006*, ETUC. Available at: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf> (accessed May 2021).
- Eurofound (2010). *Telework in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2018). *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020a). *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020b). *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hall, P. A. and Soskice, D. (2001). 'An introduction to varieties of capitalism'. In P. A. Hall and D. Soskice (eds), *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford, pp. 1-68.
- Meardi, G. (2018). 'Economic integration and state responses: change in European industrial relations since Maastricht', *British Journal of Industrial Relations*, 56(33), 631-655.
- Prosser, T. (2012), 'Europeanization through 'procedures and practices'? The implementation of the telework and work-related stress agreements in the UK and Denmark', *Transfer*, 18(4), 447-460. <https://doi.org/10.1177%2F1024258912458874>
- Sanz de Miguel, P. (2020) *Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work*. Deep View Final Report, VP/2017/004/0050. Available at: https://drive.google.com/file/d/1JrHgEDU9swF4KM5H74gOJO-u_hptKIXK/view (accessed May 2021).
- Sanz de Miguel, P., Welz, C., Caprile, M. and Rodríguez Contreras, R. (2020). 'Industrial democracy in Europe: a quantitative approach'. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 30(2), 101-132. <https://doi.org/10.1080/10301763.2020.1774101>
- Sierra Benítez, E. M. (2013). 'La nueva regulación del trabajo a distancia', *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(1), 1-35.
- Sierra Benítez, E. M. (2015). 'The regulation of telework in Spain's autonomous communities: an overall evaluation'. In Mella, L. and Serrani, L. (eds), *Work-Life Balance and the Economic*

Crisis: Some Insights from the Perspective of Comparative Law, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle, pp. 208-227.

Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M., Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?, Seville: European Commission, 2020, JRC121193.

Visser, J. and Ramos Martin, N. (2008). *Expert report on the implementation of the social partner's Framework Agreement on Telework*. Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, Amsterdam

Het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) helpt

werkplekken in Europa veiliger, gezonder en productiever te maken. Het Agentschap verricht onderzoek naar veiligheid en gezondheid en ontwikkelt en verspreidt hierover betrouwbare, evenwichtige en onpartijdige informatie. Daarnaast organiseert het Agentschap in heel Europa voorlichtingscampagnes. Het Agentschap is in 1994 door de Europese Unie opgericht en is gevestigd in de Spaanse stad Bilbao. Het brengt vertegenwoordigers van de Europese Commissie, van regeringen van de lidstaten en van werkgevers- en werknemersorganisaties bijeen, evenals

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk

Santiago de Compostela 12, 5e etage

48003 Bilbao, Spanje

Tel.: +34 944794360

Fax: +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

