

HET RECHT OM ALS WERKNEMER ONBEREIKBAAR TE ZIJN: DEADLINE VERSTREKEN OP 1 APRIL 2023

written by Jolien Appels | april 12, 2023



In november 2022 werd door de federale regering afgeklopt op een [arbeidsdeal\[1\]](#). Het betreft een pakket van maatregelen met de bedoeling om zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen en vooral te houden.

Één van de maatregelen opgenomen in de arbeidsdeal, is het zogenaamde [recht op deconnectie](#). Dit houdt in dat een werknemer het recht heeft om niet bereikbaar te zijn buiten de arbeidsuren. In de praktijk zien we immers maar al te vaak dat werknemers ook buiten de uren digitale communicatie zoals mails, telefoons, whatsapp berichten etc. ontvangen. Hierdoor ontstaat er een cultuur van ‘permanente connectie’ met het werk. Met het invoeren van een recht op deconnectie hoopt de overheid om een betere *work-life* balance mogelijk te maken en zo overmatige stress en druk met burn-outs tot gevolg, te vermijden.

De maatregel verplicht ondernemingen met [20 werknemers of meer](#) om afspraken te maken over het recht op deconnectie. Volgende zaken moeten minstens geregeld worden:

- Praktische modaliteiten om het recht op deconnectie toe te passen door de werknemer: denk aan afspraken over het niet beantwoorden van mails of telefoons binnen bepaalde tijdsblokken, het uitschakelen van de server na een bepaald uur, het aanzetten van een afwezigheids-of doorverwijzingsbericht na een bepaald uur etc.;
- Richtlijnen voor het gebruik van digitale hulpmiddelen zodat de rusttijden, vakantie en het privéleven van de werknemer gewaarborgd blijven;
- Vormings- en sensibiliseringsacties voor zowel werknemers als leidinggevenden m.b.t. het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's verbonden aan een overmatige connectie.

De afspraken kunnen worden vastgelegd in een CAO op ondernemingsniveau (die moet worden neergelegd op de griffie van de FOD WASO) dan wel in het arbeidsreglement. Wanneer binnen de sector een algemeen verbindend verklaarde CAO wordt afgesloten over het recht op deconnectie, dan vervalt de verplichting op ondernemingsniveau.

De deadline voor het opstellen van afspraken rond het recht op deconnectie, verstreek eigenlijk op 1 januari 2023. De FOD WASO heeft echter een uitstel toegekend van 3 maanden. De ondernemingen die onder het toepassingsgebied van de verplichting vallen, moesten dus uiterlijk [1 april 2023](#) de nodige afspraken vastleggen in een onderneming CAO dan wel in hun arbeidsreglement.

In de praktijk blijkt echter dat vele ondernemingen nog niet in regel zijn. Zo blijkt uit een studie van Acerta dat op meer dan 500 ondernemingen, 15% nog geen concrete afspraken heeft vastgelegd. De ondernemingen die wel al stappen hebben ondernomen om het recht op deconnectie in te voeren, hebben vaak nog geen richtlijnen over het gebruik van digitale hulpmiddelen.[\[2\]](#) Dit laatste is nochtans in onze huidige maatschappij één van de grootste stress veroorzakers.

Het is uiteraard van belang voor ondernemingen om hun schouders te zetten onder het uitwerken van een concreet en sterk deconnectiebeleid, gezien de grote impact ervan op de gezondheid van hun werknemers en om zo (langdurige) ziekte-uitval te vermijden.

Tegelijkertijd is het een grote uitdaging voor de ondernemingen die onder het toepassingsgebied vallen. Deconnectie zou immers ten koste kunnen gaan van flexibiliteit, iets wat in een post corona tijdperk met veel thuiswerkers ook van groot belang is voor een onderneming... Professor arbeidsgeneeskunde Lode Godderis pleit dan ook niet zozeer voor een strikt deconnectiebeleid, maar eerder voor het maken van duidelijke afspraken over iemand beschikbaarheid buiten de werkuren.[\[3\]](#)

Of het recht op deconnectie effectief een invloed zal hebben op het verminderen van langdurige uitval op de arbeidsmarkt, zal de toekomst moeten uitwijzen.

Wenst u meer informatie over dit onderwerp? Contacteer ons gerust via joost.peeters@studio-legale.be of jolien.appels@studio-legale.be of op het nummer 03 216 70 70.

[\[1\]](#) Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

[\[2\]](#)

https://www.acerta.be/nl/insights/blog/werkgevers/recht-op-deconnectie-1-op-7-be-drijven-is-nog-niet-klaar?utm_source=socialeseeder&utm_medium=link&utm_campaign=recht-op-deconnectie

[3] De Standaard (weekend), zaterdag 27, zondag 28, maandag 29 mei 2023