

## Bijlage 16 - Afsprakenkader recht op deconnectie

### Art. 1: Kader

Onderstaande regeling is overeengekomen in uitvoering van de artikelen 16 en 17 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie en verduidelijkt de reglementering inzake arbeidsduur, uurregelingen en deconnectie.

Onder recht op deconnectie wordt verstaan het recht van de medewerkers om niet bereikbaar te zijn, geen mails, telefoontjes of werkgerelateerde berichten te ontvangen en te beantwoorden buiten de overeengekomen uren van bereikbaarheid.

Het doel is de werknemers te beschermen tegen overmatig gebruik van digitale hulpmiddelen buiten de werktijd en een evenwicht te bewaren tussen het professionele en het privé-leven van de werknemer.

### Art. 2: Toepassingsgebied

Deze bijlage is van toepassing op alle werknemers van de onderneming die onder het toepassingsgebied van de arbeidsduurreglementering vallen.

### Art. 3: Praktische modaliteiten

De werkgever en het toezichthoudend personeel verbinden zich ertoe om werknemers niet te contacteren buiten de normale arbeidstijd. De werknemer heeft het recht om e-mails of mobiele oproepen niet te beantwoorden buiten zijn normale arbeidstijd.

- Onder 'normale arbeidstijd' wordt verstaan: alle periodes tijdens dewelke de werknemer ter beschikking staat van de werkgever
- Onder 'buiten de normale arbeidstijd' wordt verstaan: de uren die buiten het uurrooster vallen (uitgezonderd de situatie van de overuren), vrije dagen (bv. het weekend), andere afwezigheden zoals ziekte, vakantie, ... en de pauzes en rusttijden.

### Art. 4: Richtlijnen voor digitale hulpmiddelen

De volgende richtlijnen gelden in de onderneming zodat de rusttijden, verlof, privé- en familielevens van de werknemer gewaarborgd blijven

- De werknemers schakelen een afwezigheidsbericht in tijdens rusttijden en verlof met de uitdrukkelijke vermelding dat hun e-mails niet gelezen worden tijdens de afwezigheidsperiode;
- Tijdens periodes van inactiviteit (bv. vakantie, inactiviteitsdagen deeltijdse werknemers, enz.) kan de werknemer enkel worden gecontacteerd buiten de normale arbeidstijd als het gaat om uitzonderlijke en onvoorziene gebeurtenissen waarbij actie vereist is die niet kan wachten tot de volgende arbeidsperiode of wanneer de werknemer wordt aangeduid voor een wachtdienst. Tijdens een periode van economische werkloosheid dient de werknemer zich wel bereikbaar op te stellen met het oog op een eventuele terugroeping;

- De werkgever waakt erop dat de werknemers niet worden gestimuleerd om werkgerelateerde applicaties (bv. mailbox) op hun privé mobiele telefoon te installeren;
- Vergaderingen kunnen slechts plaats vinden binnen de normale arbeidstijd, tenzij de specifieke functie van de werknemer dit vereist
- In de handtekening van de e-mail van de werknemers zal een boodschap worden toegevoegd die de onmogelijkheid van een onmiddellijk antwoord benadrukt;
- De werkgever promoot in geen enkel geval het gebruik van niet-officiële of private digitale tool (zoals sociale media, Whatsapp of andere) officieel en/of officieus promoten
- Een waarschuwingsbericht wordt gestuurd naar de gebruikers die proberen e-mailberichten te verzenden na de normale werkuren (afhankelijk van het toepasselijk uurrooster en dienst), weekends en verlofperiodes om hen eraan te herinneren dat een bericht dat buiten de normale werkuren wordt verzonden een zekere verwerkingstijd vereist en niet onmiddellijk beantwoord wordt

Op het vlak van HR-beleid zal er aan de leidinggevenden van de verschillende afdelingen gevraagd worden te werken aan een backupsysteem zodat alle medewerkers het recht op deconnectie makkelijker kunnen uitoefenen.

De regels van de wachtdienst zijn opgenomen in andere bijlagen van het arbeidsreglement, zoals het afsprakenkader bereikbaarheid, winterdienst, ...

#### Art. 5 Sensibiliserings- en vormingsacties

De werkgever zal op regelmatige tijdstippen de werknemers en de leidinggevenden sensibiliseren en opleiden m.b.t. het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie, bv. via korte vormingssessies en/of infofiches die in de onderneming verspreid worden.