

Hoofdstuk 10: Structureel Thuiswerken

Sociale partners hechten belang aan duurzame inzetbaarheid van de werknemers. Het werken vanuit huis kan hier een bijdrage aan leveren. Niet alleen voor de gezondheid van de medewerker, maar ook ter voorkoming van reisbewegingen. In lijn met de Wet flexibel werken, kunnen de medewerker en de leidinggevende met elkaar afspraken maken over de mogelijkheid om vanuit huis een structurele invulling te geven aan de werkzaamheden. Indien de afspraak wordt gemaakt dat de medewerker op structurele basis zal thuiswerken, dan wordt dit door de werkgever gefaciliteerd in een goede en veilige werkplek.

Dit hoofdstuk gaat over de rechten en plichten van werkgevers en werknemers bij het structureel thuiswerken.

1.1 Inleiding en begripsbepaling in aanvulling op artikel 1.9 CAO

Arbowet: De geldende arbeidsomstandighedenwet

Structureel thuiswerken: het in overleg met leidinggevende verrichten van de gebruikelijke werkzaamheden op wekelijkse basis en voor een evenredig deel van de contracturen vanuit huis.

Thuiswerkdag: het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden vanuit huis gedurende de gehele werkdag. **Deels werken vanuit kantoor en deels vanuit huis geldt niet als een thuiswerkdag.**

Thuiswerkbudget: Een budget voor het inrichten van een werkplek thuis die voldoet aan de uitgangspunten, artikelen en bedoeling van de Arbowet.

Thuiswerkvergoeding: een tegemoetkoming in het faciliteren van de thuiswerkplek waar de Arbowet niet op ziet, bijvoorbeeld internet en energiekosten.

1.2 Karakter en looptijd

1. Dit hoofdstuk heeft een standaardkarakter. Afwijken is alleen mogelijk indien dit uitdrukkelijk in het artikel staat vermeld.
2. Dit hoofdstuk is een aanvulling op de cao en maakt daar onderdeel van uit. Dit hoofdstuk wordt daarom altijd in samenhang met de overige bepalingen in de cao begrepen.
3. Dit hoofdstuk gaat met terugwerkende kracht in per 1 april 2020 en geldt, in afwijking van de andere hoofdstukken in de cao, tot 1 april 2025.
4. Dit hoofdstuk wordt na 1 jaar na inwerkingtreding door sociale partners geëvalueerd.

2.1 Thuiswerk

1. Elke medewerker kan structureel thuiswerken, tenzij de werkzaamheden zich hier niet voor lenen.
2. De werkgever heeft een zorgplicht ten aanzien van de thuiswerkplek
3. De medewerker is thuis, net als op de werklocatie, gehouden de redelijke instructies van de werkgever ten aanzien van de werkplek en de werkzaamheden op te volgen.

2.2. Inrichten thuiswerkplek

1. Indien de medewerker structureel thuis werkt, is de werkgever op grond van de Arbowet verantwoordelijk voor een Arbo-verantwoorde werkplek. De werkgever kan over de invulling van die zorgplicht nadere aanwijzingen geven.
2. De werkgever stelt, als gevolg van lid 1, een budget van maximaal € 850,- inclusief BTW ter beschikking aan iedere medewerker voor het inrichten van de thuiswerkplek.
3. De werkgever kan de vergoedingen die per 1 april 2020 aan de medewerker zijn betaald in het kader van de inrichting van de thuiswerkplek verrekenen met het budget.
4. Voor de medewerker die op 1 oktober 2020 in actieve dienst is van de werkgever geldt dat het budget wordt gesplitst in twee delen:
 - €250,- wordt netto aan deze medewerker in 2020 uitbetaald;
 - €600,- inclusief BTW wordt ter beschikking aan de medewerker gesteld in het kader van de inrichting van de thuiswerkplek in lijn met de bepalingen in het hoofdstuk.
5. Hardware zoals computer, laptop, beeldscherm en toetsenbord en/of muis wordt door de werkgever in bruikleen verstrekt.
6. Het budget is beschikbaar vanaf 1 april 2020 tot 1 april 2025. Na afloop van deze periode valt het gehele of gedeeltelijk budget wat niet is gebruikt door de werknemer terug aan de werkgever.

2.3 Vergoeding thuiswerkplek

1. De medewerker ontvangt bij structureel thuiswerken op declaratiebasis een dagvergoeding van €3,- netto.
2. Deze vergoeding geldt voor het werken van de overeengekomen gehele werkdag vanuit huis. Deze vergoeding wordt bij een parttime dienstverband niet naar rato berekend.
3. De werkgever kan de vergoedingen die per 1 april 2020 aan de medewerker zijn verstrekt in het kader van het thuiswerken met de verschuldigde dagvergoeding verrekenen.

2.4. Standplaats en reiskostenvergoeding

Structureel thuiswerken brengt geen verandering met zich mee in de overeengekomen standplaats, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, van de medewerker.