

Overeenkomst thuiswerken



Thuiswerken op verzoek van werknemer

Versie 2

Artikel 1 Definities en toepassing

Onder thuiswerk wordt verstaan het verrichten van een deel van de werkzaamheden in het huis van de werknemer, in plaats van op de traditionele werkplaats. Indien de werknemer vanaf een andere locatie dan zijn woonadres wil werken, dan is dit alleen toegestaan als de werkgever daarmee instemt.

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. medewerker: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij de werkgever
2. werkgever/opdrachtgever: (aankruisen en invullen wat van toepassing is)
 - a. De huisartsenpraktijk waar werknemer gedetacheerd is
 - b. HCZ/GGZ/ELBC
 - c. Huisartsenpraktijk
3. thuiswerken: het door de medewerker vanuit zijn woning verrichten van werkzaamheden voor de werkgever;
4. thuiswerkdag(en): dag(en) waarop de medewerker zijn werkzaamheden vanuit zijn woning verricht;
5. thuiswerkplek: de werkplek in de woning van de medewerker waar de medewerker zijn werkzaamheden voor de werkgever op thuiswerkdagen verricht;
6. thuiswerkovereenkomst: de overeenkomst op grond waarvan de medewerker zijn werkzaamheden middels thuiswerken verricht [2];
7. structureel thuiswerken: het structureel en volgens een vast (week)rooster verrichten van (een deel van) de werkzaamheden op het thuisadres gedurende een periode langer dan een maand;
8. incidenteel thuiswerken: het op incidentele basis verrichten van de werkzaamheden op het thuisadres van de medewerker;
9. tijdelijk thuiswerken: het vanwege zeer bijzondere omstandigheden gedurende een aaneengesloten periode verrichten van de werkzaamheden op het thuisadres van de medewerker. Een voorbeeld van zeer bijzondere omstandigheid is de coronacrisis.

Artikel 2 Uitgesloten functies

1. De navolgende functies komen vanwege de aard van de werkzaamheden niet in aanmerking voor thuiswerken [1];;
-
-
2. Bij zeer bijzondere omstandigheden kan van lid 1 afgeweken worden voor tijdelijk thuiswerken. De werkgever beoordeelt of sprake is van zeer bijzondere omstandigheden voor tijdelijk thuiswerken.

Artikel 3 Verzoek medewerker

1. Indien de medewerker wil thuiswerken, dient de medewerker bij de werkgever een schriftelijk verzoek in. De werkgever neemt vervolgens een gemotiveerd besluit.
2. Een aanvraag wordt alleen toegewezen indien de medewerker beschikt over een thuiswerkplek die voldoet aan de eisen die daaraan worden gesteld in de arbeidsomstandighedenwet en goede beveiliging op het wifinetwerk (minimaal WPA2 of hoger).
3. Aan de toestemming voor thuiswerken zijn voorwaarden verbonden. Deze voorwaarden worden in deze overeenkomst uitgewerkt.

Artikel 4 Voorwaarden

Voor thuiswerken gelden onderstaande voorwaarden, te weten:

1. thuiswerken geschiedt op vrijwillige basis tenzij er een dringend advies van de overheid is om thuis te werken.
2. de medewerker beschikt over de benodigde voorzieningen voor thuiswerken, waaronder een door de werkgever geleverde beveiligde en beheerde laptop of desktop en een geschikte internetverbinding beide adequate beveiligd, telefoon, werktafel met stoel (op juiste hoogte). De medewerker zorgt ervoor dat voornoemde voorzieningen voldoen aan de wettelijke en door werkgever gestelde voorschriften;
3. de medewerker logt in op het netwerk van werkgever middels de daarvoor aangereikte instructies (bijvoorbeeld een 2-factor authenticatie);
4. de medewerker is op thuiswerkdag(en) telefonisch en per e-mail bereikbaar op conform de in het werkrooster bepaalde uren;
5. als de werkzaamheden daar om vragen, is de medewerker verplicht om op locatie aanwezig te zijn.

Artikel 5 Arbeidsomstandigheden

1. De medewerker is verplicht ervoor te zorgen dat de thuiswerkplek voldoet aan de eisen die worden gesteld in de Arbeidsomstandighedenwet [3].
2. De werknemer heeft een goed ingerichte werkplek ter beschikking om thuis te werken. Werkgever en werknemer bespreken gezamenlijk de werkplek checklist (bijlage 1) om de ergonomisch verantwoorde werkplek op grond van gestelde eisen in de arbeidsomstandighedenwet [3] te borgen. Een ondertekend exemplaar maakt deel uit van deze ondertekende thuiswerkovereenkomst.
3. Een eventuele inspectie van de thuiswerkplek (bijvoorbeeld door een arbeidsdeskundige of preventiemedewerker) kan onderdeel van deze overeenkomst uitmaken.

Artikel 6 Geen financiële tegemoetkoming

1. De werknemer stelt wel/geen voorzieningen voor de werplekinrichting ter beschikking of betaalt wel/geen vergoeding aan de medewerker om zijn thuiswerkplek in te richten.
2. De medewerker kan geen aanspraak maken op een overwerkvergoeding of onregelmatigheidstoeslag voor de dagen waarop hij thuiswerkt, aangezien de medewerker geacht wordt zijn werkzaamheden op thuiswerkdagen binnen de vastgestelde arbeidsomvang en de bij de werkgever gebruikelijke werktijden te verrichten.
3. Van lid 2 kan afgeweken worden als de werkgever schriftelijk opdracht geeft voor overwerk of onregelmatige diensten. Als de medewerker zonder opdracht van de werkgever overwerkt of op onregelmatige tijden werkt, is de werkgever geen vergoeding of toeslag verschuldigd.

Artikel 7 Reiskosten

Voor de medewerker die een tegemoetkoming ontvangt voor reiskosten woon-werkverkeer, wordt het aantal reisdagen naar rato van het aantal thuiswerkdagen met ingang van de 1e kalendermaand na aanvang thuiswerken aangepast, met een minimum van 1 kalendermaand [5].

Artikel 8 Privacy en informatiebeveiliging

De medewerker is verantwoordelijk voor privacy en beveiliging ten aanzien van informatie die hij gebruikt bij de uitvoering van zijn werkzaamheden op zijn thuiswerkplek. Hierbij neemt de medewerker de bij de werkgever geldende regels (personeelshandboek) alsmede de wettelijke normen in acht [6].

Artikel 9 Thuiswerkovereenkomst

1. Alvorens een medewerker structureel gaat thuiswerken, wordt door de werkgever met de medewerker deze Thuiswerkovereenkomst gesloten [2].
2. In afwijking van hetgeen is bepaald in lid 1 kan de werkgever bij incidenteel thuiswerken volstaan met het schriftelijk vastleggen van de in onderling overleg gemaakte werkafspraken. De medewerker verklaart te zullen handelen overeenkomstig de verplichtingen zoals omschreven in deze regeling.
3. Alvorens een medewerker op eigen verzoek tijdelijk of deels thuis gaat werken, wordt door de werkgever met de medewerker een Thuiswerkovereenkomst gesloten [2].

Artikel 10 Beëindigen thuiswerkovereenkomst

De thuiswerkovereenkomst wordt met onmiddellijke ingang beëindigd in onder meer onderstaande gevallen;

1. de medewerker de afspraken die zijn opgenomen in de Thuiswerkovereenkomst niet of in onvoldoende mate nakomt;
2. de thuiswerkplek niet of niet meer voldoet aan de eisen die daaraan worden gesteld in de arbeidsomstandighedenwet;
3. de medewerker weigert mee te werken aan een tijdig aangekondigd onderzoek van de thuiswerkplek door de werkgever of een bezoek van de Inspectie;
4. de medewerker in onvoldoende mate aan de gestelde (functie)eisen voldoet;
5. de medewerker een andere functie vervult, die niet voor thuiswerken in aanmerking komt;
6. de werkgever besluit, met redenen omkleed, dat voortzetting van de thuiswerkovereenkomst niet langer wenselijk is.

Artikel 11 Individuele afspraken

- 1.
- 2.

Ondertekend te (Plaats) Op (datum)

Werkgever(naam):

.....

Werknemer (naam):

.....

Bijlage 1: Ingevulde en ondertekende checklist werkplek.

Instructieblad

Op tal van plaatsen in de samenleving heeft corona een doorbraak van technologiegebruik afgedwongen. Het is nu zaak die doorbraak verder momentum te geven. Gepast gebruik van technologie kan zorgen voor nieuwe perspectieven op het gebied van werk en patiëntcontact.

Thuiswerken is een van de technologische ontwikkelingen. De basisafspraken zoals weergegeven in dit document kunnen worden aangevuld met individuele afspraken waardoor een maatwerk document ontstaat.

U kunt deze voorbeeldovereenkomst naar wens aanpassen.

1. Als u thuiswerken ook mogelijk wilt maken voor andere medewerkers, zoals bijvoorbeeld uitzendkrachten, gedetacheerden of zzp'ers dan kunt u hier die functiegroepen toevoegen.
2. Het is raadzaam om met iedere medewerker die thuis wil werken op maat gemaakte / individuele afspraken te maken. Voor (structureel) thuiswerken kunt u gebruik maken van
 - a. de Thuiswerkovereenkomst op verzoek van de werkgever of
 - b. de Thuiswerkovereenkomst op verzoek van de werknemer of
 - c. de Thuiswerkovereenkomst bij bijzondere omstandigheden (bijv. Covid-19)
3. Volgens de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) is een werkgever verplicht zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden. Dit geldt ook voor thuiswerkplekken. De werkgever is dus verantwoordelijk voor een thuiswerkplek die voldoet aan de eisen. Als een werknemer al een thuiswerkplek heeft die aan de Arbo-eisen voldoet, hoeft de werkgever volgens de wet geen kosten te maken. Met deze bepaling regelt u dat thuiswerken alleen is toegestaan als de medewerker al een thuiswerkplek heeft die voldoet aan de alle voorwaarden. Als u het mogelijk wilt maken dat werknemers op uw verzoek thuiswerken en de werknemer heeft nog geen werkplek die voldoet aan de Arbo- eisen, dan moet u de werkplek inrichten op kosten van de organisatie.
4. Mag u als werkgever verlangen dat een werknemer u toelaat tot zijn huis? Het antwoord op die vraag is nog niet helemaal duidelijk. Mag een werkgever zijn toestemming voor thuiswerken af laten hangen van de toestemming van de werknemer voor huisbezoek? Aan de ene kant heeft u – op straffe van een boete of aansprakelijkheid – de verplichting om zorg te dragen voor een veilige werkomgeving. Aan de andere kant heeft de werknemer recht op privacy. In de praktijk kan een werknemer bezwaar hebben tegen een huisbezoek door de werkgever. Overweeg daarom goed of u het huisbezoek door de werkgever wilt opnemen: dit kan weerstand opwekken en het is niet zeker wat een rechter hier van vindt.
5. Reiskosten, maaltijdvergoedingen of andere kostenvergoedingen die een verband hebben met werken op de reguliere werkplek of op locatie moet u tijdig stopzetten. Kostenvergoedingen die u langere tijd verstrekt, zonder dat daar feitelijk onkosten tegenover staan, kunnen fiscale gevolgen hebben. Tijdens de coronacrisis mogen werkgevers onkostenvergoedingen [langer onbelast doorbetalen](#).

6. Op de reguliere werkplek is de kans dat een onbevoegde kennis neemt van vertrouwelijke en geheime informatie waarschijnlijk goed geregeld. In de thuissituatie zal de werknemer hier zelf voor moeten zorgen. De Internetproviders hebben de aansluitingen goed beveiligd. Zorg ervoor dat u een duidelijk beleid heeft waaruit blijkt wat u van de medewerker verwacht om de vertrouwelijkheid en geheimhouding van de informatie te garanderen. Denk hierbij aan het veilig opbergen van papieren informatie, maar ook aan digitale informatiebeveiliging.