

Thuiswerk

Thuis werken kan bijdragen aan een betere balans tussen werk en privé. Werkgever zal met de ondernemingsraad een thuiswerkbeleid opstellen. Een met de ondernemingsraad afgestemde thuiswerkregeling voldoet in ieder geval aan de volgende voorwaarden:

- *De werkplek moet op basis van Arbonormen worden ingericht;*
- *De werkgever is verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkplek. Het maakt daarbij geen verschil of werknemers op kantoor of thuis werken;*
- *Tijdens het thuiswerken is de werknemer ook verantwoordelijk om zijn werkplek op de juiste manier te gebruiken;*
- *Er wordt aangegeven door wie, op welke manier en in welke mate er tijd- en thuis gewerkt kan worden en hoe dit tussen medewerker en leidinggevende wordt ingevuld;*
- *Er is geregeld welke (ICT) voorzieningen de werkgever aan de medewerker verstrekt;*
- *De medewerker ontvangt een dagvergoeding van 2 euro netto in verband met thuiswerken waarbij rekening wordt gehouden met de fiscale mogelijkheden;*
- *Daarnaast kan de medewerker een bedrag van €500 netto declareren voor de aanschaf van kantoormeubilair (afschrijving in vijf jaar).*

Het thuiswerkbeleid zal voor 1 april 2022 door cao-partijen worden geëvalueerd en waar nodig aangepast.

Een gezond werk-privé balans is belangrijk om gezond en vitaal te blijven. In dit kader heeft de medewerker recht op onbereikbaarheid buiten de individueel overeengekomen werktijden, tenzij er sprake is van bijzondere (urgente) omstandigheden, op grond waarvan bereikbaarheid noodzakelijk is. Voor het geval dergelijke omstandigheden zich voordoen, zullen medewerker en manager zoveel als mogelijk vooraf, afspraken hierover maken. Gedurende de looptijd van deze cao worden de ervaringen met medewerkers geëvalueerd in het periodiek overleg.