

THUISWERKREGLEMENT UNIVÉ NOORD-NEDERLAND

Artikel 1. Definitie

Onder thuiswerken wordt in dit kader verstaan het (gedeeltelijk) werken op de locatie waar de werknemer woonachtig is (de thuislocatie genoemd).

Artikel 2. Toepassing

Medewerker en leidinggevende maken in goed onderling overleg afspraken over de juiste verhouding van thuis- en kantoordagen.

Art. 3. Uitgangspunten

3.1 De afspraken die medewerker en leidinggevende maken leiden tot een werkrooster met aandacht voor de juiste verhouding van thuis- en kantoordagen.

3.2 Leidinggevende beslist of een medewerker thuis mag werken, op basis van o.a.: kwaliteit van werk, klanttevredenheid, welzijn van de medewerker, samenwerking en productiviteit.

3.3 Verleende toestemming kan worden ingetrokken als daartoe aanleiding bestaat, bijvoorbeeld als richtlijnen en hieraan gerelateerde afspraken niet worden nagekomen, sprake is van een wijziging van functie, thuiswerken nadelig effect heeft op functioneren van medewerker, het thuiswerken een nadelig effect heeft op de fysieke en psychische gezondheid van een medewerker, medewerker- en/of bedrijfsbelang of werkzaamheden vanaf kantoor verricht moeten worden.

3.4 Vanuit bedrijfsbelang kan worden verlangd om op "thuiswerkdagen" vanaf kantoor te werken.

3.5 Heeft een werknemer een goede reden om niet thuis te kunnen of willen werken? Dan zal een belangenafweging gemaakt moeten worden. Wat zijn de redenen van de werknemer om niet thuis te willen werken? En welke oplossingen heeft UNN aangeboden om aan zijn bezwaren tegemoet te komen? Samen wordt naar een passende oplossing gezocht

3.6 De overige tussen werkgever en werknemer overeengekomen afspraken in de arbeidsovereenkomst blijven onverkort van toepassing tenzij deze in strijd zijn met de in deze thuiswerkovereenkomst gemaakte afspraken.

Artikel 4. Werkplek

4.1 Werkgever stelt een eenmalig bedrag van € 850, = exclusief btw aan werknemer ter beschikking voor de aankoop van een ergonomisch verantwoorde bureaustoel en/of -tafel. Dit kan via een onlinesite bij een bedrijf door werkgever geselecteerd. Voornoemde bureaustoel en /of -tafel worden na aankoop eigendom van werknemer.

4.2 Voor flexkrachten geldt een aangepaste regeling. Werkgever stelt aan werknemer een ergonomisch verantwoorde bureaustoel en/of –tafel ter beschikking voor het werken op de thuiswerklocatie. Voornoemde bedrijfsmiddelen blijven eigendom van werkgever en dienen na afloop van het contract te worden ingeleverd bij werkgever)

4.3 Vanuit het oogpunt van informatiebeveiliging is het van cruciaal belang dat gegevens veilig zijn en veilig worden verwerkt. Werknemer verklaart dat hij de regeling de Univé werkplek heeft ontvangen waardoor hij zich bewust is van de risico's die hij loopt in relatie tot omgang met gegevens en hiernaar handelt.

4.4 Door de aankoop van een ergonomisch verantwoorde bureaustoel en/of –tafel verklaart werknemer dat de inrichting van de thuiswerklocatie voldoet aan de ARBO-voorwaarden en de Arbeidsomstandighedenwet. De werkplek is aldus ergonomisch verantwoord.

4.5 Werknemer verklaart dat hij duidelijk aanwijzingen van werkgever heeft gehad over werken, veiligheid en arbeidsomstandigheden en werkhouding.

4.6 Werknemer verklaart dat hij de richtlijnen thuiswerken UNN heeft ontvangen waarin duidelijke instructies/aanwijzingen van werkgever staan omtrent veilig werken, het in acht nemen van de benodigde rusttijden, en de arbeidsomstandigheden.

Artikel 5. Richtlijnen thuiswerken UNN

Aan deze overeenkomst zijn richtlijnen voor thuiswerken UNN gehecht. Deze richtlijnen zijn van toepassing op deze thuiswerkovereenkomst. Door de bestelling van de thuisfaciliteiten heeft medewerker akkoord gegeven op de richtlijnen thuiswerken UNN en is hiermee de thuiswerkovereenkomst tot stand komen.

Artikel 6. Veiligheid

Werkgever zal inloggen via een beveiligde Univé-omgeving. Bij vragen zal de IT-afdeling van werkgever worden benaderd. De bedrijfsinformatie en klantinformatie van werkgever wordt en is beschermd. Werknemer zal de aanwijzingen en instructies van werkgever en dient IT-afdeling/systeembeheerder tijdig en snel opvolgen.

Artikel 7. Schade en aansprakelijkheid

Werknemer zal zorgvuldig met de materialen en apparatuur van werkgever omgaan. Schade aan de laptop door aantoonbaar onzorgvuldig handelen van werknemer, is voor rekening van werknemer.

Artikel 8. Ziekte/Arbeidsongeschiktheid

Ook voor de thuiswerklocatie geldt het bestaande verzuim protocol.

Artikel 9. Beëindiging

Deze thuiswerkovereenkomst is een aanvulling op de bestaande arbeidsovereenkomst. De voorwaarden die in de arbeidsovereenkomst staan, blijven gewoon gelden tenzij de thuiswerkovereenkomst daarvan afwijkt. In dat geval gaat de thuiswerkovereenkomst voor.

Artikel 10. Toepasselijk recht

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. In geval van een juridisch geschil is de Nederlandse rechter bevoegd.