

Uitwerking cao-akkoord thuiswerken (2)

Nadere toelichting: wat is redelijk, billijk en mogelijk?

De afspraken over thuiswerken die sociale partners in oktober hebben gemaakt als onderdeel van de cao, blijken in de praktijk nog behoorlijk wat vragen op te roepen. Met deze nadere toelichting in aanvulling op de cao hoofdstuk 10 en de uitwerking cao-akkoord thuiswerken proberen de sociale partners meer duidelijkheid te geven over de bedoeling en juiste toepassing van de nieuwe artikelen.

Tegelijkertijd zullen werkgever en werknemer zich er beide ook bewust van moeten zijn dat niet elke situatie te vangen is in regels en cao-bepalingen. Daarom roepen sociale partners op om bij situaties die niet expliciet zijn beschreven in cao hoofdstuk 10, de uitwerking cao-akkoord thuiswerken en deze nadere toelichting met elkaar te kijken naar wat redelijk, billijk en mogelijk is en om zo nodig maatwerk toe te passen op basis van artikel 1.10 van de cao (hardheidsclausule).

Bij cao hoofdstuk 10 zijn sociale partners van de volgende uitgangspunten uitgegaan:

1. De leidinggevende en medewerker gaan met elkaar in gesprek over hoe invulling kan worden gegeven aan de mogelijkheden van thuiswerken en hoe de nieuwe cao-afspraken dit kan faciliteren. Dit zorgt voor wederzijds begrip en draagvlak.
2. De medewerker komt in aanmerking voor de dagvergoeding voor thuiswerken als de medewerker op structurele basis thuiswerkt en de werkuren voor die dag ook vanuit huis worden gewerkt. Het is hierbij niet van belang of de medewerker een fulltime of parttime dienstverband heeft. Als een medewerker deels ziek is of deels verlof heeft maar hij werkt de uren, die hij die dag wel moet werken, vanuit huis dan komt hij in aanmerking voor de volledige dagvergoeding voor thuiswerken.
3. De medewerker werkt ofwel thuis ofwel op de standplaats of op een andere locatie. Een combinatie, bijvoorbeeld een halve dag op kantoor en een halve dag thuis, geldt als een kantoor dag; reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en de dagvergoeding voor thuiswerken kunnen niet gestapeld worden. Voor het reizen naar kantoor wordt immers een reiskostenvergoeding toegekend of een voertuig ter beschikking gesteld waardoor de medewerker geen kosten heeft.
4. Indien er sprake is van een dienstreis die vanuit huis /standplaats wordt gemaakt naar een locatie, dan is het uitgangspunt dat op die locatie dan ook het werk voor die dag wordt verricht. Indien het niet mogelijk is om op deze locatie alle werkzaamheden voor die dag uit te voeren en de medewerker noodgedwongen thuis zijn werkzaamheden moet vervolgen, dan komt de medewerker voor die dag in aanmerking voor de dagvergoeding voor thuiswerken. Ook kunnen in dit geval de kosten voor de dienstreis gedeclareerd worden als er geen gebruik wordt gemaakt van een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoersmiddel.

5. Voor het inrichten van de thuiswerkplek is het uitgangspunt dat de medewerker een zekere mate van vrijheid heeft om het budget in te zetten, mits de uitgave wordt gedaan ten behoeve van het arbo-technisch verantwoord inrichten van de thuiswerkplek. Sociale partners hebben er bewust voor gekozen om de regeling op 1 april 2020 in te laten gaan zodat ook de vanaf die datum door de medewerker gedane investeringen voor vergoeding in aanmerking komen. In zijn algemeenheid gaan we er vanuit dat de aangeschafte spullen eigendom worden van de medewerker.
6. De regeling met betrekking tot structureel thuiswerken maakt onderdeel uit van de cao. Dit betekent dat de werkgever op basis van cao artikel 1.10 in individuele gevallen kan afwijken van de regeling, als naar zijn oordeel toepassing van deze regeling leidt tot onevenredig nadeel voor de werknemer.

Meest gestelde vragen

Bovenstaande uitgangspunten worden wellicht nog verduidelijkt in het antwoord op onderstaande (meest gestelde) vragen.

Wat wordt verstaan onder structureel thuiswerken?

De werkgever bepaalt, met instemming van de OR, welke functies of werkzaamheden in principe niet voor structureel thuiswerken in aanmerking kunnen komen. Komt de medewerker in aanmerking voor thuiswerken dan wordt op individueel niveau daarover afspraken gemaakt tussen de leidinggevende en de medewerker. Het structurele karakter is van meerdere factoren afhankelijk. Indien er incidenteel wel eens een dagje wordt thuisgewerkt kan niet worden gesproken van structureel thuiswerken. Het structurele karakter blijkt bijvoorbeeld uit de wezenlijk opnieuw inrichten van de werkweek waarbij thuiswerken wekelijks aan de orde is.

Wat wordt verstaan onder een gehele thuiswerkdag?

Een gehele thuiswerkdag is wanneer de contracturen van de voor de medewerker normale werkdag vanuit huis worden gewerkt. Het gaat dus wel om het werken op de gebruikelijke, afgesproken dagen voor de gebruikelijke, afgesproken uren. Op zaterdag even nog een uurtje mail lezen is in veel gevallen geen gebruikelijke, gehele werkdag (zie ook punt 4 van deze aanvulling).

Wat te doen met gedeeltelijk ziek en arbeidstherapeutisch werken?

De medewerker die re-integreert vanuit huis, verricht alle werkzaamheden die van hem verwacht mogen worden vanuit huis. Werkgever is ook tijdens ziekte gehouden loon te betalen. Dat maakt dat, net als bij parttimers, sprake is van een gehele werkdag en ook de gehele vergoeding aan de orde is.

Wat te doen met headphones, airpods en wifiversterkers?

Deze middelen zijn wellicht voor een goede uitoefening van de werkzaamheden gewenst of misschien zelfs nodig, maar sociale partners bedoelen niet dat de aanschaf ten laste van het budget hoort te komen nu deze niet tot Arbo-middelen worden gerekend. Sociale partners achten het onwenselijk indien de situatie zou ontstaan dat er onvoldoende budget kan resteren om noodzakelijke Arbo-middelen aan te schaffen omdat er gewenste andere zaken reeds uit het budget zijn vergoed. Werkgever en werknemer dienen samen afspraken te maken over nut en noodzaak van de aanschaf van andere zaken die voor een goede uitoefening van de werkzaamheden gewenst zijn.

Komen ex-medewerkers die tussen 1 april en 1 oktober uit dienst zijn gegaan nog in aanmerking voor het thuiswerkbudget?

Nee, niet voor het thuiswerkbudget.

Heeft een medewerker waarvan bekend is dat deze binnenkort uit dienst gaat aanspraak op het thuiswerkbudget?

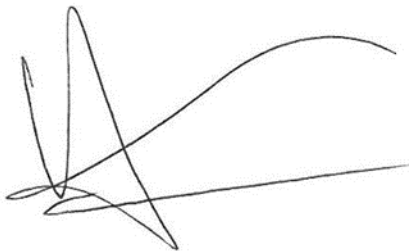
Deze medewerker komt niet in aanmerking voor het budget als bekend is dat de medewerker binnen 1 jaar na 1 oktober 2020 uit dienst gaat. De werkgever is in dit geval nog steeds verantwoordelijk voor een goede werkplek maar kan er voor kiezen om het op een andere wijze te faciliteren bijvoorbeeld door het in bruikleen geven van een bureau en bureaustoel.

Namens werkgevers



E. de Ridder
Vereniging werken voor waterschappen

Namens vakbonden



Y.I. Bovenkerk
FNV



A.A. van Voorden
CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief