



## Adviesregeling Telewerken CAO Jeugdzorg

Een telewerker is een werknemer die gedurende tenminste twintig procent van de werktijd buiten het kantoor (dus niet noodzakelijk thuis) werkt, gebruikmakend van informatie- en communicatieapparatuur. Telewerken geeft de werknemer meer mogelijkheden om de werktijden zelf in te delen en het scheelt reistijd. Het werk is daardoor beter met privé te combineren. De vrijheid van de werknemer stelt eisen aan de persoon zelf, zoals zelfdiscipline. Maar ook aan de leidinggevende die niet langer op aanwezigheid kan sturen maar op resultaat zal moeten gaan sturen.

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer verandert niet van rechtskarakter door het enkele feit dat de werknemer (een deel van) zijn werktijd thuis doorbrengt en bij de uitvoering van het werk in bepaalde opzichten meer vrijheden krijgt. De taken, verplichtingen, verantwoordelijkheden en voorwaarden van een telewerker blijven onveranderd. Het salaris, pensioen, de arbeidsvoorwaarden en de verzekeringen blijven onveranderd, met uitzondering van de in de overeenkomst genoemde vergoedingen en ter beschikking gestelde middelen.

### **Inrichting werkruimte**

De inrichting van een werkruimte die de werkgever verstrekt of ter beschikking stelt aan de werknemer, behoort bij zakelijk gebruik niet tot het loon wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1. Er is een gedagtekend schriftelijk contract tussen de werkgever en de betrokken werknemer.
2. In het contract zijn de naam en het adres van de werknemer vastgelegd.
3. Het contract bevat de dag of dagen in de week waarop de werknemer in de werkruimte thuis werkt.
4. Het contract wordt bewaard bij de loonadministratie.
5. Per vijf kalenderjaren mag voor de inrichting van de werkplek niet meer dan €1.815 inclusief BTW (waarde in het economisch verkeer) onbelast worden verstrekt of ter beschikking gesteld.
6. De werknemer werkt ten minste eenmaal per week gedurende de gebruikelijke werktijd, zonder dat ook naar een arbeidsplaats buiten de woning wordt gereisd, voor de vervulling van zijn dienstbetrekking, in de werkruimte met behulp van telematica. Dit betekent dat op de werkplek thuis de mogelijkheid van digitale communicatie via een computer en een modem met de reguliere werkplek aanwezig is.
7. De inrichting van de werkruimte voldoet aan de eisen gesteld in het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Naast bovengenoemde fiscaal vrijgestelde vergoeding is het ook mogelijk dat de werkgever de werknemer een vergoeding verstrekt voor het gebruik van de werkruimte (huur van de woning). Door de eisen die hieraan gesteld worden (70% van het inkomen moet vanuit de thuiswerkplek worden verdiend) komen veelal alleen zelfstandigen en vertegenwoordigers hiervoor in aanmerking.



Natuurlijk is het ook mogelijk dat de werkgever een bruto vergoeding verstrekt als de vrijgestelde vergoeding de kosten niet dekt of niet aan de voorwaarden voor de vrijgestelde vergoeding wordt voldaan.

### **Arbeidsomstandighedenbesluit**

Volgens het Arbeidsomstandighedenbesluit moet de werkruimte aan de volgende eisen voldoen:

1. De werkplek van een thuiswerker is ingericht volgens de ergonomische beginselen, tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd (artikel 5.4). Indien de thuiswerker al zelf beschikt over een ergonomisch ingerichte werkplek, hoeft deze niet alsnog ter beschikking te worden gesteld (artikel 5.15).
2. De arbeidsplaats is zodanig verlicht dat het aanwezige licht geen risico oplevert voor de veiligheid en gezondheid van de thuiswerker (artikel 6.3, lid 1). Op de arbeidsplaats komt, voor zover mogelijk, voldoende daglicht binnen en zijn voldoende voorzieningen voor kunstverlichting aanwezig (artikel 6.3, lid 2). Als de thuiswerker al zelf beschikt over voorzieningen voor kunstverlichting, hoeft de werkgever van de thuiswerkgever deze niet alsnog ter beschikking te stellen (artikel 6.30).

### **Let op!**

Naast het verstrekken of ter beschikking stellen van de inrichting door de werkgever, kan de werkgever ook een vergoeding geven. Het totaal van alle vergoedingen en/of verstrekkingen mag per vijf kalenderjaren echter nooit meer zijn dan €1.815 inclusief BTW.

### **Computer en modem**

De telewerker moet thuis over een computer en modem beschikken. De werkgever kan apparatuur en software van de werkgever gebruiken.

Sinds 1 januari 2005 mag een werkgever aan een werknemer een computer en dergelijke apparatuur (en bijbehorende apparatuur) alleen onbelast vergoeden, geven of beschikbaar stellen, als de apparatuur voor 90% of meer zakelijk wordt gebruikt. Als de apparatuur meerdere jaren van belang is, mag de werkgever maximaal het bedrag van de jaarlijkse afschrijving onbelast vergoeden. Als de kostprijs inclusief omzetbelasting minder is dan €450, mag de werkgever het hele bedrag ineens onbelast vergoeden of verstrekken.

Een voorbeeld van dergelijke apparatuur is een organizer, omdat deze vooral bedoeld is om zelfstandig te worden gebruikt. Dat geldt ook voor pocket-pc's, mini-notebooks en navigatieapparatuur. Maar een smartphone en een BlackBerry zijn communicatiemiddelen

Bijbehorende apparatuur is apparatuur die bestemd is om aan de computer te worden gekoppeld om informatie uit te wisselen. Voorbeelden hiervan zijn een modem, een printer, een fax en een docking station (een apparaat dat wordt geplaatst tussen een portable computer en een bureauset). Bij de aanschaf van een computer met bijbehorende apparatuur wordt het zakelijk gebruik van het geheel getoetst. De werkgever moet het zakelijk gebruik van de bijbehorende apparatuur wel toetsen als deze apparatuur geheel of gedeeltelijk zelfstandig kan worden gebruikt en niet snel kan worden aangenomen dat zij voor 90% of meer zakelijk wordt gebruikt. Dit betekent bijvoorbeeld dat de werkgever een digitale camera meestal niet belastingvrij kan vergoeden, geven of beschikbaar stellen.

Wordt de computer voor meer dan 10% privé gebruikt, dan is sprake van loon. Een vergoeding moet de werkgever dan tot het loon rekenen. Bij een verstrekte computer wordt de waarde in het economische verkeer tot het loon gerekend. Bij een ter



beschikking gestelde computer moet de werkgever in het eerste, tweede en derde jaar, 30% van de waarde in het economisch verkeer van de computer tot het loon rekenen. Daarbij wordt uitgegaan van de waarde op het moment van de eerste ingebruikneming. De bijtelling geldt alleen voor de eerste 3 jaren na de eerste ingebruikneming van de computer. Vanaf het vierde jaar kan de werkgever de computer zonder bijtelling ter beschikking stellen.

### **Informatie**

Meer informatie over telewerken en alle daarmee samenhangende aspecten kunt u vinden op:

[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

[www.szw.nl](http://www.szw.nl), → bij "Onderwerpen" → onder "Thuis- en Telewerken"



## Voorbeeld van een telewerkcontract

Ondergetekenden:

1. Bedrijf ...., gevestigd te . . . . ., ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de directeur, hierna te noemen "de werkgever";

2. De heer/mevrouw . . . . ., geboren op . . . . ., hierna te noemen "de werknemer";

verklaren in aanvulling op de tussen ondergetekenden op .... gesloten arbeidsovereenkomst, te zijn overeengekomen als volgt:

### Artikel 1 Algemeen

1. Telewerken is het op regelmatige basis thuiswerken in een daartoe geschikte functie door een werknemer met een vaste of flexibele kantoorwerkplek, waarbij gebruik wordt gemaakt van Informatie- en Telecommunicatievoorzieningen.

2. De werknemer zal gaan telewerken met ingang van ....

3. Het (maximum) aantal telewerkdagen is vastgesteld op .... per kalenderweek. De werkgever kan dit aantal dagen c.q. de spreiding daarvan over de week in overleg met de werknemer wijzigen.

4. De werkgever kan de werknemer op de dagen dat de werknemer telewerkt, verzoeken naar kantoor te komen. De werknemer moet aan dit verzoek voldoen, tenzij zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten.

### Artikel 2 Arbeidsomstandigheden

1. De werknemer die telewerkt, dient zijn/haar werk te verrichten op een vaste telewerkplek.

2. De inrichting van deze werkplek dient te voldoen aan de eisen gesteld in de Arbeidsomstandighedenwet, en met name de bepalingen in het Arbeidsomstandighedenbesluit d.d. 15 januari 2007.

3. De werkgever verstrekt aan de werknemer een vergoeding van ..... ten behoeve van het inrichten van de werkplek. Deze vergoeding wordt uitgekeerd in ... jaarlijkse termijnen à €..... De vergoeding wordt uitgekeerd in de maand .....

4. Indien de werknemer wijzigingen aan zijn/haar werkplek aanbrengt, is hij/zij verplicht om zelf zo spoedig mogelijk zorg te dragen dat zijn/haar werkplek voldoet aan de eisen van artikel 5.4, 5.15, 6.3 en 6.30 van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

5. De werknemer geeft de werkgever toestemming zijn/haar privéwoning en werkplek te (doen) betreden met als doel de arbeidsomstandigheden te controleren en de nakoming van werkgevers verplichtingen mogelijk te maken. Over het tijdstip waarop dit bezoek zal plaatsvinden, wordt overlegd met werknemer. De werknemer is verplicht na een verzoek van de werkgever binnen een redelijke termijn, doch uiterlijk binnen 10 werkdagen nadat



het verzoek is gedaan, de werkgever of Arbodienst daadwerkelijk toegang te verlenen tot zijn/haar werkkamer op een tijdstip binnen kantooruren.

### **Artikel 3 Bereikbaarheid**

De werknemer is gehouden tijdens het telewerken telefonisch bereikbaar te zijn van ... uur tot ... uur. De werknemer ziet er op toe dat de zakelijke lijnen (zakelijke lijnen zijn lijnen die door de werkgever zijn verstrekt) niet worden aangenomen of anderszins gebruikt worden door huisgenoten.

### **Artikel 4a Software (indien de medewerker de privé-computer gebruikt)**

1. Aan de werknemer die telewerkt, is software in bruikleen ter beschikking gesteld, waarmee de werknemer toegang krijgt tot het bedrijfsnetwerk.
2. De door de werkgever ter beschikking gestelde software mag uitsluitend door de werknemer gebruikt worden in het kader van het verrichten van de werkzaamheden op grond van de bestaande arbeidsovereenkomst.
3. De werkgever geeft de software voor de duur van onderhavige overeenkomst aan de werknemer in bruikleen.
4. De werkgever is te allen tijde gerechtigd de software te wijzigen, te vervangen of terug te halen. De werknemer zal alle in redelijkheid te verlangen medewerking verlenen.
5. De werknemer zal als een goed huisvader voor de software zorg dragen en deze bij beëindiging van onderhavige overeenkomst weer in het bezit van de werkgever stellen. De werknemer zal problemen met de software onverwijld aan de werkgever melden, teneinde de werkgever in de gelegenheid te stellen adequate maatregelen te treffen.
6. De werkgever is niet aansprakelijk voor het niet privé kunnen gebruiken van de privé computerapparatuur in verband met storingen of anderszins.

### **Artikel 4b Apparatuur en software (indien de medewerker een laptop of een stand-alone computer van de werkgever gebruikt)**

1. Aan de werknemer die telewerkt, is een laptop-computer/stand-alone computer inclusief software in bruikleen ter beschikking gesteld, zoals geregistreerd door de werkgever.
2. De door de werkgever ter beschikking gestelde apparatuur inclusief software mogen uitsluitend door de werknemer gebruikt worden in het kader van het verrichten van de werkzaamheden op grond van de bestaande arbeidsovereenkomst.
3. De werkgever geeft de apparatuur en software voor de duur van onderhavige overeenkomst aan de werknemer in bruikleen.
4. De werkgever is te allen tijde gerechtigd de apparatuur en software te repareren, te wijzigen, te vervangen of terug te halen. De werknemer zal alle in redelijkheid te verlangen medewerking verlenen.



5. De werknemer zal als een goed huisvader voor de apparatuur en software zorg dragen en deze bij beëindiging van onderhavige overeenkomst weer in het bezit van de werkgever stellen. De werknemer zal problemen met de apparatuur en software onverwijld aan de werkgever melden, teneinde de werkgever in de gelegenheid te stellen adequate maatregelen te treffen.

## **Artikel 5 Verzekering en aansprakelijkheid**

1. De werknemer is niet aansprakelijk voor schade aan de in artikel 4b vermelde apparatuur, tenzij deze schade is ontstaan door opzet of verwijtbare roekeloosheid, waaronder tevens wordt verstaan schade tengevolge van het niet, niet tijdig of niet naar behoren nakomen van zijn/haar verplichtingen uit onderhavige overeenkomst.
2. De werkgever draagt zorg voor verzekering van de in artikel 4b vermelde apparatuur.
3. De werkgever is niet aansprakelijk voor enigerlei andere schade dan gedekt door de verzekering als bedoeld in het tweede lid en sluit met name aansprakelijkheid uit voor iedere schade die veroorzaakt kan zijn door (het gebruik van) de apparatuur en software, behoudens indien en voor zover voornoemde beperkingen c.q. uitsluitingen rechtens niet zijn toegestaan en behalve de reguliere werkgeversaansprakelijkheid ingeval van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

## **Artikel 6 Beveiliging**

1. De werknemer is gehouden de ter beschikking gestelde softwareprogramma's zorgvuldig te gebruiken. Voorts dient de werknemer de bepalingen uit de Wet bescherming persoonsgegevens nauwgezet op te volgen.
2. De werknemer verklaart altijd voldoende maatregelen te nemen ter bescherming van organisatiegevoelige gegevens. Dit betekent dat hij/zij in ieder geval zelf afdoende maatregelen treft, zodat in geval van diefstal of verlies van apparatuur zo weinig mogelijk gevoelige informatie in andere handen kan komen. Zeer gevoelige informatie dient op het bedrijfsnetwerk te worden opgeborgen en mag niet op een uitneembare schijf of diskette worden opgeslagen.
3. In het geval de werknemer privacy-gevoelige gegevens niet zorgvuldig behandelt dan wel hiervan misbruik maakt, kan de werkgever disciplinaire maatregelen nemen.

## **Artikel 7 Inkomende en uitgaande post**

1. Inkomende post moet de werknemer laten toezenden naar het kantooradres.
2. Uitgaande post van de werknemer wordt verzonden via de werkgever, tenzij dit in een uitzonderlijk geval door het spoedeisende karakter door de werknemer zelf dient te geschieden. Deze regeling laat de geldende procuratieregels onverlet.



## Artikel 8 Duur van de overeenkomst en beëindiging

Deze aanvullende overeenkomst is aangegaan voor de duur van één jaar. Periodiek vindt een evaluatie van het telewerken plaats. Tegen het einde van de contractperiode wordt bezien of voortzetting van deze aanvullende overeenkomst gewenst is. Bij voortzetting geschiedt dat wederom voor de duur van één jaar. Niettemin zijn zowel de werkgever en de werknemer te allen tijde gerechtigd deze aanvullende overeenkomst tussentijds op te zeggen en wel met onmiddellijke ingang, tenzij een redelijke toepassing van dit recht tot tussentijdse opzegging het in acht nemen van een opzegtermijn vergt, in welk geval een opzegtermijn van één maand geldt.

Getekend te:

getekend te:

datum:

datum:

handtekening  
werkgever

handtekening  
werknemer

Dit is een uitgave van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg.

