

Bijvoegsel bij de arbeidsovereenkomst

Tussen

BEDRIJF

ADRES BEDRIJF

VERTEGENWOORDIGD DOOR

en

NAAM WERKNEMER

GEBOREN TE OP

WONENDE TE

Indien in functie van de noden en de mogelijkheden een deel van de arbeidsprestaties thuis kunnen uitgevoerd worden, kan hiervoor in overleg tussen werknemer en chef een regeling afgesproken worden volgens onderstaande principes.

ARTIKEL 1

Telewerk zal steeds op basis van vrijwilligheid geschieden en doet op generlei wijze afbreuk aan het bediendenstatuut.

ARTIKEL 2

De arbeidsprestaties worden gepresteerd op het door de werknemer opgegeven verblijfsadres, tenzij uitdrukkelijk anders schriftelijk meegedeeld.

ARTIKEL 3

De arbeidsprestaties zijn dezelfde als deze voorzien in de geldende arbeidsovereenkomst en worden op dezelfde wijze vergoed.

ARTIKEL 4

De dataverbinding in verband met het thuiswerk zullen ten laste opgenomen worden door het bedrijf, die eveneens het nodige materiaal (laptop) ter beschikking zal stellen van de werknemer voor bedoeld thuiswerk.

ARTIKEL 5

In geval van technisdche stoornis wat betreft de communicatiemiddelen zal de werknemer de werkgever zo spoedigmogelijk op de hoogte brengen, teneinde de ernst van de stoornis in te schatten en eventuele alternatieve maatregelen te nemen.

ARTIKEL 6

Beschikt de werknemer in het kader van zijn beroepswerkzaamheden over een laptop, dan mag deze louter voor de uitoefening hiervan gebruikt worden.

ARTIKEL 7

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat het thuiswerk geen aanleiding zal geven tot ening andere kostenvergoeding.

ARTIKEL 8

In geval van ziekte of ongeval bij het afgesproken thuiswerk, zal de werknemer – uitgezonderd in geval van overmacht – de werkgever op de hoogte brengen van zijn/haar arbeidsongeschiktheid en binnen de twee dagen vanaf de dag van ongeschiktheid zijn/haar werkgevr een geneeskunidg getuigschrift versturen of overhandigen.

ARTIKEL 9

De werknemer zal via intranet het algemeen arbeidsreglement kunnen raadplegen.

ARTIKEL 10

Er wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat bij thuiswerk de geldende procedure terzake dient gevolgd te worden, dat thuiswerk geen verworven recht zal kunnen uitmaken voor de werknemer en dat het bedrijf er een einde aan zal kunnen stellen, in functie van de noden, mits gemotiveerde melding door de chef aan de werknemer.

ARTIKEL 11

De wet op het welzijn voorziet dat de preventiediensten en de leden van CPB advies kunnen geven over het inrichten van de werkplek en de risico's inherent aan de job. De betrokken werknemers kunnen te allen tijde de bedrijfspreventiediensten contacteren. Het bedrijf en het CPB zijn verantwoordelijk om de noodzakelijke regels en tips in verband met veiligheid via het intranet aan de betrokken werknemers mede te delen en up-to-date te houden.

ARTIKEL 12

De loon-en arbeidsvoorwaarden ter zaken blijven gelden.

Gesloten in tweevoud, één voor elk der partijen, te PLAATS op DATUM

Werknemer

Werkgever

