

POLICY HYBRIDE WERKEN

**Voor Bedienden van Krinkels
& Krinkels Greencare**



Voorwerp

Als werkgever wensen wij de mobiliteit van de werknemers te promoten om kennis te maken met andere vestigingen en onze werven over het ganse grondgebied en ook de mogelijkheid bieden om de arbeidsprestaties hier te verrichten of zelfs van thuis uit te werken.

Met huidige policy wil de werkgever een kader vastleggen waarbinnen werknemers hun arbeidsprestaties, volgens de functiemogelijkheden, gedeeltelijk op een andere locatie buiten de gebruikelijk werkplaats verrichten.

Hybride werken zal enkel mogelijk zijn binnen de modaliteiten van deze policy. Deze heeft tot doel om de rechten en plichten van werkgever en werknemer betreffende hybride werken te regelen, zonder dat het recht tot hybride werken in hoofde van de werknemer ontstaat.

De werkgever kan deze policy eenzijdig wijzigen of opzeggen als gevolg van praktische noodzaak, economische redenen, wijzigingen in de wetgeving ter zake, wijziging in de organisatie van het werk, enz. Eventuele wijzigingen zal de werkgever schriftelijk ter kennis brengen aan de werknemers en zullen 7 dagen na deze schriftelijke kennisgeving van kracht worden.

Artikel 1 – Begrippen

Hybride werken is een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk in het kader van een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer, met gebruik van informatietechnologie de functie of activiteiten op regelmatige basis (en niet incidenteel) niet op de gebruikelijke werkplaats uitvoert.

Artikel 2 – Toepassingsgebied

Deze policy is van toepassing op de werknemers voor wie hybride werken mogelijk is, maar voornamelijk gericht op de bedienden.

Artikel 3 – Arbeidsvoorwaarden

De hybride werker geniet van dezelfde arbeidsvoorwaarden als deze die worden toegepast wanneer hij op de gebruikelijke werkplaats van de werkgever werkt.

Artikel 4 – Plaats van het telewerk

De arbeidsprestaties kunnen in toepassing van deze policy worden gepresteerd op elke andere werkplek buiten de gebruikelijke werkplaats van de werkgever die geschikt is om arbeidsprestaties te verrichten (ontmoetingsplekken voor netwerking en kennisdeling, vergaderruimtes, andere vestigingen, depots, thuis, ...)

De gekozen werkplek moet ten allen tijde voldoen en beantwoorden aan de veiligheidsmaatregelen zoals opgelegd door de overheid.

Indien de prestaties thuis zouden uitgevoerd worden verstaan we het adres waar de werknemer gedomicilieerd is of een vooraf opgegeven verblijfsadres van de werknemer.

De werknemer brengt de werkgever op de hoogte van de plaats die hij/zij kiest en van waaruit hij/zij zijn/haar arbeidsprestaties zal leveren.

Artikel 5 – Frequentie van het hybride werken

In onderling overleg tussen werknemer en directe leidinggevende bepalen werknemer en werkgever in overleg op welke dag(en) de werknemer zijn arbeidsprestaties op een andere werkplek zal uitoefenen. De werkgever oordeelt hierbij steeds in functie van de werkorganisatie.

De werknemer zal wekelijks :

- goedkeuring vragen aan zijn directe leidinggevende om hybride te werken
- na het bekomen van de goedkeuring van zijn directe leidinggevende, dit aangeven in zijn digitale agenda

Als de werknemer omwille van technische redenen (laptop stuk, langdurige onderbreking internetverbinding, ...) of overmacht geen hybride werken kan verrichten, zal de werknemer zich naar zijn normale tewerkstellingsplaats verplaatsen.

Thuiswerken – een vorm van hybride werken – is beperkt tot 2 dagen per week.

Artikel 6 – Arbeidsduur en bereikbaarheid

De hybride werker moet het werk organiseren binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur.

De werknemer respecteert strikt het werkrooster zoals voorzien in de individuele arbeidsovereenkomst of zoals in het arbeidsreglement voorzien en conform de afspraken met zijn leidinggevende.

De werknemer blijft op dezelfde wijze bereikbaar voor collega's, leidinggevende en klanten (mail/telefoon/gsm) zoals dit het geval is wanneer hij/zij de werkzaamheden zou verrichten in de lokalen van de werkgever.

Artikel 7 – Werkingsmiddelen en vergoedingen

Werknemers die reeds beschikken over een laptop, gsm of smartphone, ... kunnen deze uiteraard gebruiken om hybride te werken.

Werknemers die regelmatig hybride werken en niet beschikken over een laptop, gsm en/of smartphone, zullen deze werkingsmiddelen na overleg met leidinggevende ter beschikking krijgen. Welke werkingsmiddelen ter beschikking worden gesteld is afhankelijk van de werkzaamheden. Men kan deze werkingsmiddelen enkel professioneel gebruiken en dus niet voor privé doeleinden.

Werknemers die uitzonderlijk of voor bepaalde tijd hybride werken, zullen voor de duur van het hybride werken worden voorzien van een laptop en gsm of smartphone.

In geval van thuiswerken zal de werknemer zijn eigen internetverbinding gebruiken.

De werknemer zal als een goede huisvader zorgen voor de hem ter beschikking gestelde werkmiddelen en technologie en deze gebruiken volgens de in de onderneming geldende richtlijnen.

Er is geen bijkomende vergoeding voor de kosten verbonden aan het hybride werken.

Artikel 8 – De organisatie van de werkplek

De werkgever informeert de hybride werker over het ondernemingsbeleid over veiligheid en gezondheid op het werk, in het bijzonder over de eisen inzake beeldschermapparatuur. De hybride werker voert het beleid uit.

De werknemer moet de gekozen werkplek zodanig inrichten dat deze geschikt is voor het uitvoeren van de arbeidsprestaties.

Dit impliceert dat de nodige infrastructuur (vb internetconnectie, pc, printer, bureau, stoel ...) aanwezig is en dat hij zelf instaat voor het creëren van een goede werkpleksituatie zodat hij op rustige en ongestoorde wijze kan werken.

De preventieadviseur kan advies geven over het inrichten van de werkplek. De werknemer evolueert zelf of de werkplek voldoet aan de vereisten van veiligheid en gezondheid. Hij kan hiertoe te allen tijde de bedrijfspreventiedienst contacteren.

Artikel 9 – Ziekte en ongeval

In geval van ziekte of ongeval tijdens het afgesproken hybride werken, zal de werknemer de werkgever op de hoogte brengen overeenkomstig de algemene richtlijnen die zijn opgenomen in het arbeidsreglement.

Artikel 10 – Bescherming van gegevens

De werkgever informeert de hybride werker omtrent de geldende richtlijnen over de bescherming van bedrijfs- en klantgegevens. Hij informeert hem in het bijzonder over de richtlijnen ten aanzien van het gebruik van IT-materiaal en/of -faciliteiten en over de sancties in geval de hybride werker deze richtlijnen niet naleeft.