

Voorbeeld MODEL THUISWERKOVEREENKOMST

PARTIJEN:

1. **<NAAM Sportorganisatie>**, gevestigd en kantoorhoudende te <adres>, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door <naam> <functie>, hierna te noemen: '*werkgever*' ,

en

2. de heer/mevrouw **<Voornamen ACHTERNAAM>**, geboren op <datum> en wonende te <0000 AA Plaats> aan het adres <Adres>, hierna te noemen: '*werknemer*' ;

Hierna gezamenlijk te noemen: "partijen"

IN AANMERKING NEMENDE DAT:

- werknemer sinds <datum> in dienst is van werkgever in de functie van <naam functie>;
 - werknemer te kennen heeft gegeven <aantal> dagen per week werkzaamheden thuis te willen verrichten;
- Of:
- werknemer vanwege de Coronamaatregelen genoodzaakt is om <aantal> dagen per week thuis werkzaamheden te verrichten;
 - werknemer de [thuiswerkplekinventarisatie](#) naar eer en geweten heeft uitgevoerd en dat daaruit is gebleken dat de thuiswerkplek van werknemer geschikt is voor thuiswerken; Ofwel dat is gebleken uit een beoordeling door een deskundige die door de werkgever is ingeschakeld, en die de thuiswerkplek heeft beoordeeld door middel van een (digitaal) bezoek of door het beoordelen van foto's die door de werknemer zijn gemaakt.
 - werkgever bereid is om als de thuiswerkplekinventarisatie daartoe aanleiding geeft een aantal bedrijfseigendommen aan werknemer ter beschikking te stellen waarmee werknemer een ergonomisch verantwoorde werkplek kan inrichten of om voorzieningen daarvoor te vergoeden;
 - werkgever - in verband met de positieve uitkomst van de thuiswerkplek inventarisatie en het beschikbaar zijn van een ergonomisch verantwoorde werkplek in de thuiswerk situatie – werknemer per <datum> in de gelegenheid stelt (een gedeelte van) de werkzaamheden thuis uit te voeren;
 - werknemer ervan op de hoogte is en er ook uitdrukkelijk mee instemt dat het recht op thuiswerken geen absoluut recht is en dat van werknemer bij uitzondering, ook op een vaste thuiswerkdag, kan worden verlangd dat hij naar kantoor komt;

- partijen in het kader van het verrichten van thuiswerkzaamheden door werknemer een aantal afspraken met elkaar wensen te maken teneinde de gezondheid van werknemer ook in de thuissituatie te kunnen blijven waarborgen;
- partijen de tussen hen overeengekomen afspraken wensen vast te leggen in deze thuiswerkovereenkomst, hierna te noemen: “*deze overeenkomst*”:

KOMEN ALS VOLGT OVEREEN:

Artikel 1. Definities

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
2. de arbomedewerker: de namens werkgever handelende medewerker die toeziet op naleving van de arbowetgeving;
3. thuiswerken: ‘het verrichten van een deel van de werkzaamheden in het huis van werknemer, in plaats van op de traditionele werkplaats op het bedrijf van werkgever’;
4. thuiswerkplek: ‘de werkplek waar werknemer zijn thuiswerkzaamheden verricht’;
5. thuiswerkplekinventarisatie: ‘de inventarisatie van zijn thuiswerkplek die werknemer als redelijkerwijs mogelijk voor aanvang van de uitvoering van thuiswerkzaamheden dient te hebben uitgevoerd, of die namens de werkgever door een deskundige is uitgevoerd’;
6. thuiswerkzaamheden: ‘de werkzaamheden voor werkgever die werknemer thuis verricht’.

Artikel 2. Aanvang en beëindiging van deze overeenkomst

1. Deze overeenkomst vangt aan op <datum> en geldt tot <datum> of <het einde van het dienstverband van werknemer>.
2. De periode tot <datum> geldt daarbij als proefperiode. Binnen de proefperiode is werkgever gerechtigd deze overeenkomst per direct te beëindigen.
3. Ook na afloop van de proefperiode is werkgever gerechtigd deze overeenkomst na overleg met de werknemer te beëindigen als zij van oordeel is dat de input van werknemer onvoldoende is of anderszins blijkt dat het thuiswerken werkgever niet ten goede komt. Werkgever zal werknemer verzoeken in dat geval de werkzaamheden weer op het kantoor van werkgever te verrichten. Werkgever zal werknemer wel een periode van <aantal> weken geven om de privésituatie daarop op te passen.
4. Werknemer is gerechtigd deze overeenkomst te beëindigen, tenzij werkgever werknemer geen veilige werkplek op kantoor kan garanderen en/of maatregelen van overheidswege werknemer verplichten thuis te blijven werken.

Artikel 3. Thuiswerken

1. Werknemer zal op de volgende dagen thuiswerken: <invullen dagen>. Werkgever is gerechtigd na overleg met de werknemer deze dagen eenzijdig te wijzigen. Wel zal werkgever werknemer in dat geval een periode van <aantal weken/maanden> gunnen om de privésituatie aan de wijziging van deze dagen aan te passen.
2. Werkgever licht de werknemer voor (bij voorkeur voorafgaand aan het thuiswerken) over het thuiswerkbeleid van de organisatie en de risico’s van het thuiswerken. Bij de risico’s gaat het met name om de fysieke belasting van het beeldschermwerk en om werkdruk, alsmede om informatiebeveiliging. Werknemer begrijpt en accepteert in dat kader de verantwoordelijkheid die op hem rust ter zake het veilig uitvoeren van zijn thuiswerkzaamheden. Werknemer is in

dat kader bij het uitvoeren van thuiswerkzaamheden te allen tijde verplicht zich aan het thuiswerkbeleid van werkgever te houden.

3. Na voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever is werknemer gerechtigd diens vaste thuiswerkdagen eenmalig of op vaste basis te ruilen met andere dagen. Werkgever geeft werknemer toestemming voor de ruil van diens vaste thuiswerkdagen met andere dagen, tenzij dat voor de bedrijfsvoering niet praktisch is of op andere gronden niet mogelijk is, zulks te bepalen door werkgever.
4. Werkgever is te allen tijde gerechtigd werknemer te verzoeken op één of meer van de overeengekomen thuiswerkdagen naar kantoor te laten komen, bijvoorbeeld in verband met een vergadering waarbij werknemer aanwezig dient te zijn of in verband met een andere reden op grond waarvan werknemer op kantoor dient te zijn, zulks te bepalen door werkgever. Werkgever laat dit tijdig doch uiterlijk <aantal uren> aan werknemer weten.
5. Bij het verrichten van thuiswerkzaamheden verplicht werknemer zich diens werkzaamheden voor werkgever naar beste vermogen te vervullen, zich als goed werknemer te gedragen en zich ten volle in te zetten voor de belangen van werkgever.

Artikel 4. Bereikbaarheid

Werknemer is op diens thuiswerkdagen telefonisch bereikbaar tussen <.... en ... uur en tussen en>.

Artikel 5. Arbo en ergonomie

1. Zonder deugdelijke thuiswerkplek inventarisatie als bedoeld in bijlage 1 en zonder positieve uitkomst daarvan mag werknemer geen thuiswerkzaamheden verrichten.
2. Werknemer is verplicht werkgever tijdig en bij voorkeur voorafgaand in te lichten over een wijziging van diens thuiswerkplek, bijvoorbeeld in geval van verhuizing.
3. Werknemer is verplicht zorg te dragen voor diens eigen gezondheid door de arbovoorlichting over thuiswerk en overige maatregelen ter bevordering van diens gezondheid of ter voorkoming van kwalen op te volgen.

Artikel 6. Controle

1. Werkgever is gerechtigd na te gaan of werknemer in de systemen is ingelogd.
2. Werknemer is ermee bekend en stemt er uitdrukkelijk mee in dat een werkgever diens thuiswerkplek mag nagaan op de ergonomische verantwoordelijkheid ervan. Werknemer is gehouden de arbomedewerker binnen te laten of met digitale middelen zicht te geven op de thuiswerkplek zodat die kan nagaan of de werkplek van werknemer veilig en ergonomisch verantwoord is.
3. Als werkgever op basis van het onderzoek concludeert dat de thuiswerkplek van werknemer niet ergonomisch verantwoord is, eindigt deze overeenkomst per direct.

Artikel 7. Geheimhouding en bescherming persoonsgegevens

1. Werknemer realiseert zich dat het in de arbeidsovereenkomst gesloten geheimhoudingsbeding ook thuis geldt. Omdat het geheimhoudingsbeding ook toeziet op de verwerking van persoonsgegevens, zorgt werknemer ervoor dat hij zijn telefoongesprekken niet op een voor derden hoorbare wijze voert, belangrijke of geheime documenten en persoonsgegevens niet laat slingeren of in de prullenbak gooit en de geheimen van werkgever zorgvuldig bewaakt.
2. Ook thuis zal werknemer de persoonsgegevens op behoorlijke en zorgvuldige wijze verwerken in overeenstemming met de op haar als werknemer rustende verplichtingen uit deze overeenkomst en de geldende wet- en regelgeving ter zake het beschermen van persoonsgegevens.

3. Werknemer zal persoonsgegevens niet lokaal op de computer opslaan, maar altijd binnen de beveiligde systemen van werkgever.
4. Als de computer of laptop van werknemer is gestolen, gehackt of als er anderszins sprake is van een beveiligingsincident, zal werknemer werkgever onmiddellijk alle relevante informatie verstrekken, voor zover bekend. Werknemer meldt in dat geval in ieder geval aan werkgever dat een datalek heeft plaatsgevonden en:
 - i. Wat de (vermeende) oorzaak is van het lek;
 - ii. Wat het (vooralsnog bekende en/of te verwachten) gevolg is;
 - iii. Wat de reeds genomen maatregelen ter voorkoming van een volgend incident zijn;
 - iv. Wat de contactgegevens voor de opvolging van de melding zijn;

Artikel 8. Bedrijfseigendommen

1. Werkgever stelt aan werknemer een aantal bedrijfseigendommen, hierna gezamenlijk te noemen: "de bedrijfseigendommen", beschikbaar teneinde de werkzaamheden thuis ergonomisch verantwoord te kunnen uitvoeren. Werkgever stelt daartoe de volgende bedrijfseigendommen beschikbaar:

Mogelijkheden invullen:

- een bureau ter waarde van	€
- een ergonomisch verantwoorde stoel ter waarde van	€
- een muis ter waarde van	€
- een toetsenbord ter waarde van	€
- een bureaulamp ter waarde van	€
- <u>een laptop houder ter waarde van</u>	€

Totaal €

2. De bedrijfseigendommen blijven eigendom van werkgever. Als werknemer de organisatie van werkgever binnen vijf jaar na verstrekking van de bedrijfseigendommen verlaat, is werknemer gehouden de bedrijfseigendommen in goede staat bij werkgever in te leveren of werkgever een door werkgever te bepalen vergoeding te betalen, die in redelijkheid en billijkheid wordt vastgesteld.
3. Werkgever is gerechtigd deze vergoeding te verrekenen met dat wat zij op basis van de eindafrekening nog aan werknemer verschuldigd is.

Artikel 9. Intellectuele eigendomsrechten

1. Alle door werkgever aan werknemer verstrekte informatie, hierna te noemen: "de verstrekte informatie", is en blijft eigendom van werkgever, ook als werknemer thuiswerkt. Deze bepaling geldt ook als werknemer de verstrekte informatie aanvult, corrigeert, verbetert of op enige andere wijze wijzigt of dat nu gedurende werktijd geschied of daarbuiten.
2. Ook als werknemer thuiswerkt, komen alle (intellectueel eigendoms)rechten over door hem ontwikkelde documenten, gegevens, resultaten, adviezen, rapporten, programma's, werkinstructies, software en overige materialen, ongeacht de vorm of het ontstaan daarvan, alsmede van de daarin vervatte informatie, hierna gezamenlijk te noemen: "de werken", geheel aan werkgever toe en worden zij op haar naam geregistreerd. Zulks ongeacht waar de werken zijn gecreëerd en ongeacht wanneer ze zijn gecreëerd, of dat nu thuis of op kantoor of tijdens of na werktijd is geschied. Deze bepaling ziet ook op (IE-)rechten die eventueel voortvloeien uit deze rechten.

Artikel 10. Eenzijdig wijzigingsbeding

Werkgever behoudt zich uitdrukkelijk het recht voor om deze overeenkomst en de daarin voorkomende bepalingen eenzijdig te wijzigen, als de werkgever een zodanig zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Een wijziging vindt alleen met redenen omkleed plaats en na overleg met de werknemer. De wijziging kan alleen worden doorgevoerd als ze niet in strijd is met het thuiswerkbeleid van de werkgever.

Artikel 11. Overige bepalingen

1. Werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels. Op deze overeenkomst is tevens de met werknemer gesloten arbeidsovereenkomst alsmede steeds de meest recente versie van het thuiswerkbeleid van toepassing. Werknemer verklaart bij ondertekening van deze overeenkomst een kopie van het thuiswerkbeleid van werkgever te hebben ontvangen, de inhoud ervan te hebben doorgenomen en zich te zullen houden aan de daarin vervatte bepalingen.
2. Partijen zullen bij de uitvoering van deze overeenkomst te allen tijde rekening houden met de gerechtvaardigde (bedrijfs)belangen van de andere partij en zich onthouden van gedragingen die de andere partij kunnen schaden in materiële dan wel immateriële zin.
3. Indien één of meer bepalingen van deze overeenkomst niet rechtsgeldig blijken te zijn, dan blijft de overeenkomst voor het overige van kracht. Partijen zullen in dat geval over de bepalingen die niet rechtsgeldig zijn, overleg plegen teneinde een vervangende bepaling schriftelijk overeen te komen, die wel rechtsgeldig is en zoveel mogelijk aansluit bij de strekking van de te vervangen bepaling.

Artikel 12. Toepasselijk recht en bevoegde rechter

1. Op deze opdrachtovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.
2. Geschillen met betrekking tot deze overeenkomst worden bij uitsluiting beslecht door de bevoegde Nederlandse rechter.

TEN BEWIJZE WAARVAN:

deze overeenkomst op <datum> is overeengekomen en vervolgens in tweevoud is uitgedraaid en door partijen is ondertekend, en voorts op iedere pagina is geparafeerd te <vestigingsplaats Sportorganisatie>:

op datum ondertekening

op datum ondertekening

Naam Sportorganisatie

(voorletters en naam>

namens deze:

<voorletters en naam>

