

Regeling vergoeding voor hybride werken

Artikel 1 Begripsbepalingen

- *Thuiswerkplek*: de werkplek van de werknemer thuis, welke ergonomisch verantwoord is ingericht.
- *Middelen*:
 - ICT-middelen: apparatuur zoals een (mobiele) telefoon, laptop, tablet, desktop pc, monitor en thin client. Software zoals door de gemeente beschikbaar gestelde applicaties, informatiesystemen en apps voor mobiele telefoons en tablets. Voorzieningen zoals internet, email en Teams;
 - Andere middelen: voorzieningen zoals personeelspas, dienstfiets, bureaustoel en NS-Business Card.
 - Alle andere huidige en toekomstige middelen die ter beschikking worden gesteld of worden betaald door de gemeente.

Artikel 2 Thuiswerkplek

1. De werknemer is zelf medeverantwoordelijk voor de inrichting van een goede thuiswerkplek, de werkgever faciliteert hierin zoals in artikel 3 deze regeling beschreven. De werkplek moet voldoen aan de eisen van de Arbowet.
2. De werknemer informeert de werkgever wanneer de thuiswerkplek niet of niet meer voldoet.
3. De werkgever informeert de werknemer over de geldende Arboregels en wat dit betekent voor de inrichting van de thuiswerkplek.
4. De werknemer zorgt zelf voor een goed werkend internet via een beveiligde wifi/vaste-verbinding op de thuiswerkplek.

Artikel 3 Beschikbaar stellen van middelen

1. De werkgever stelt verschillende middelen beschikbaar voor de werknemer. Deze kan de werknemer zelf aanvragen en worden in bruikleen gegeven aan de werknemer.
2. De regeling gebruik (communicatie) middelen is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4 Vergoeding hybride werken

1. De werknemer krijgt conform artikel 3.22a uit de cao Gemeenten een vergoeding hybride werken. De vergoeding hybride werken bestaat uit een thuiswerkvergoeding en een internetvergoeding.
2. De werknemer die op een dag in overwegende mate thuis werkt, kan voor die dag geen gebruik maken van de fiscale uitruil reiskosten woon-werkverkeer (artikel 13 IKB Personeelshandboek) of van de reiskostenvergoeding woon-werk verkeer (artikel 4 lid 3 regeling reis- en verblijfskosten).
3. De werknemer die op een dag in overwegende mate op een locatie van de werkgever werkt, krijgt voor die dag geen vergoeding hybride werken, maar kan gebruik maken van uitruil woon-werkverkeer en/of heeft recht op reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.
4. Indien de werknemer op een werkdag zowel thuis als op locatie werkzaam is, is het aan de werknemer zelf om te bepalen waar hij in overwegende mate is geweest. De werknemer heeft slechts op één vergoeding genoemd in lid 2 of lid 3 van dit artikel recht.
5. De werkgever zorgt voor een systeem waarbij werknemer zijn werkelijke thuiswerkdagen kan doorgeven.

Artikel 5 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 6 Wijzigings- en slotbepalingen

1. Bij wijziging van de cao gemeenten, fiscale regelgeving en/of fiscale besluiten, waardoor de in deze regeling genoemde vergoeding hybride werken, thuiswerkvergoeding en/of internetvergoeding wordt gewijzigd, beperkt, dan wel komt te vervallen, zal deze regeling, zonder tussenkomst van ondernemingsraad en/of het college van B&W, overeenkomstig worden aangepast, beperkt of in zijn geheel komen te vervallen.
2. Deze regeling kan aangehaald worden als “Regeling vergoeding voor hybride werken gemeente Leeuwarden 2023”, en is inwerking getreden op 1 mei 2023.
3. Deze regeling vervangt de ‘Regeling thuiswerkvergoeding gemeente Leeuwarden 2022’, waardoor laatstgenoemde regeling op 1 mei 2023 is komen te vervallen.