



Advieswijzer Hybride werken 2023

Bron: SRA - Publicatiedatum 03-03-2023

Wat zijn de mogelijkheden voor werkgever en werknemer om flexibel en plaatsonafhankelijk te werken? En wat betekent dat voor de reiskostenvergoeding, de thuiswerkvergoeding en bijvoorbeeld de arbovoorzieningen? Hoe kunt u hybride werken fiscaal vriendelijk inkleden? Kortom, welke regels gelden er voor u als werkgever en voor uw personeel?



Wet flexibel werken

Bij hybride werken is allereerst de Wet flexibel werken (Wfw) van belang. De Wfw geeft werknemers niet alleen het recht de werkgever te verzoeken de arbeidsduur aan te passen, ook kunnen ze een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsplaats en van de werktijden. In deze wet staan de volgende definitiebepalingen:

- arbeidsduur: het aantal overeengekomen uren waaruit een werkweek of een anderszins overeengekomen werkperiode van de werknemer bestaat;
- arbeidsplaats: iedere overeengekomen plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt door de werknemer;
- werktijd: de overeengekomen tijdstippen op een werkdag of een anderszins overeengekomen tijdvak waarop of waarbinnen de werknemer werkzaam is.

Aanpassen van duur, tijd en plaats

Wat betreft het aanpassen van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd gelden de volgende voorwaarden:

- de werknemer moet behoudens onvoorziene omstandigheden minimaal 26 weken in dienst zijn;
- de aanvraag moet de werknemer ten minste twee maanden voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk bij de werkgever indienen;
- uit dit verzoek moet onder meer de omvang van de aanpassing blijken, de ingangsdatum en de beoogde spreiding van het aantal uren over de week;
- het verzoek hoeft niet gemotiveerd te worden.

Als werkgever dient u vervolgens in overleg te treden met uw werknemer over diens wens tot aanpassing. Uiterlijk één maand voor de beoogde ingangsdatum moet u schriftelijk op het verzoek reageren.

De werknemer kan, behoudens onvoorziene omstandigheden, een jaar nadat u als werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.

Aanpassing arbeidsplaats

Voor de afwijzing van een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats, ligt de lat echter minder hoog. Er is alleen een 'right to ask' voor uw werknemer en 'a duty to consider' voor u als werkgever in de wet opgenomen. Bij een afwijzing van het verzoek moet u wel in overleg treden met de werknemer. Tevens zult u de afwijzing van het verzoek schriftelijk moeten motiveren.

U kunt uw beslissing tot aanpassing herzien bij nieuw opgekomen belangen ten aanzien van de arbeidsplaats. Voorafgaand aan de herziening moet u wel met de werknemer het gesprek hierover aangaan. De uiteindelijke herziening van de oorspronkelijke beslissing moet u gemotiveerd en schriftelijk aan de werknemer meedelen.

Let op!

Deze bepalingen ten aanzien van de arbeidsplaats, arbeidsduur en werktijd gelden niet voor werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben. Ook kan in een cao worden afgeweken van de wet. Heeft de cao hierover niets geregeld of is er geen cao van toepassing, dan kan de werkgever met schriftelijke overeenstemming van de ondernemingsraad (or) (of personeelsvertegenwoordiging) afwijken van de wet voor een periode van maximaal 5 jaar.



Let op!

De Wfw is niet van toepassing op werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

Aanpassing arbeidsduur en/werktijd

Een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur en/of de werktijd mag u alleen afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Het betreft dus een geclausuleerd verlofrecht. De lat hierbij ligt hoog voor u als werkgever.

Wet werken waar je wilt

Begin 2021 is het initiatiefwetsvoorstel 'Wet werken waar je wilt' ingediend.

Dit wetsvoorstel beoogde te regelen dat een verzoek van de werknemer om de arbeidsplaats aan te passen op eenzelfde wijze behandeld zou worden als een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur of werktijd, zodat werknemers meer vrijheid zouden krijgen ten aanzien van de keuze hoe zij de balans tussen het werken op werklocatie en het werken thuis zouden willen inrichten. Dit initiatiefwetsvoorstel ziet zowel op het recht op thuiswerken alsook op het recht op werken op werklocatie. Het is om die reden beperkter dan het huidige recht op plaatsafhankelijk werken zoals dat thans in de Wfw staat. Er kan nu namelijk met een beroep op de Wfw ook in het buitenland worden gewerkt.

De Raad van State, het adviesorgaan van de regering, was kritisch over het wetsvoorstel, omdat de huidige wetgeving al voorziet in de mogelijkheid voor werknemers het gesprek aan te gaan over thuiswerken. Inmiddels is het wetsvoorstel aangepast, in die zin dat een werkgever een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats nu moet toetsen aan de redelijkheid en billijkheid in de plaats van aan de eerdere zwaardere toets 'zwaarwegend belang'. De werkgever moet beoordelen of zijn belangen naar redelijkheid en billijkheid opwegen tegen de belangen van de werknemer en daarbij alle omstandigheden van het geval betrekken. Deze laatste passage verplicht de werkgever om goed door te vragen bij de werknemer naar diens belangen. Het wetsvoorstel is op 5 juli 2022 aanvaard door de Tweede Kamer en wordt in 2023 in de Eerste Kamer behandeld.

Arbeidsomstandigheden

U heeft als werkgever op grond van het Burgerlijk Wetboek een algemene zorgplicht voor de arbeidsomstandigheden van uw werknemers. Ook in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit) is deze zorgplicht terug te vinden.

Wat niet?

In het kader van de Arbowetgeving valt thuiswerken onder het begrip 'plaatsafhankelijke arbeid'. Deze kwalificatie zorgt ervoor dat voor thuiswerken een verlicht arboregime van toepassing is. Dit betekent concreet dat bepaalde arboverplichtingen niet van toepassing zijn. Zo heeft u geen verplichtingen ten aanzien van zaken als toiletten, nooduitgangen, ventilatie en temperatuur.

Wat wel?

Volgens het Arbobesluit moet de inrichting van de werkruimte aan de volgende eisen voldoen:

- De werkruimte van een thuiswerker is zodanig ingericht dat de werknemer zo veel mogelijk zittend en op een ergonomisch verantwoorde manier zijn werk kan doen. De werknemer heeft hiervoor een doelmatige zitgelegenheid en een doelmatig werkblad of een doelmatige werktafel tot zijn beschikking.
- In de werkruimte zijn de nodige voorzieningen voor een doelmatige kunstverlichting aanwezig.

Hiervoor kunt u voorzieningen of hulpmiddelen voor de inrichting van de thuiswerkplek ter beschikking stellen. Denk hierbij aan zaken als een laphouder, een muis en/of een los toetsenbord. Dergelijke kosten, die betrekking hebben op het voldoen aan de arboverplichtingen, zijn voor rekening van u als werkgever. De door uw werknemer zelf gemaakte kosten kunnen – mits hierover vooraf afspraken zijn gemaakt met u – bij u worden gedeclareerd. U moet een werkplek en kunstverlichting ter beschikking stellen, tenzij de werknemer daar zelf al over beschikt.

In het arbeidsomstandighedenbeleid dat u op grond van de Arbowet moet voeren, moet u aandacht besteden aan thuiswerken. Dit neemt u op in uw risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en eventueel in het daaraan gekoppelde plan van aanpak.



Thuiswerken in uw arbobeleid

In een speciale thuiswerkregeling als onderdeel van het arbeidsomstandighedenbeleid kunt u onder meer aangeven voor welke functies binnen de organisatie de mogelijkheid bestaat over te gaan tot thuiswerken en welke eisen er worden gesteld aan de inrichting van de thuiswerkplek. Het faciliteren van thuiswerken kan dan nader geregeld worden in een door werkgever en werknemer te ondertekenen thuiswerkovereenkomst. Hierin worden zaken geregeld als het aantal dagen waarop de werknemer thuiswerkt, de bereikbaarheid van de werknemer en de terbeschikkingstelling van de benodigde apparatuur.

Instemming or

Aangezien een thuiswerkregeling of een thuiswerkbeleid onderdeel vormt van het arbeidsomstandighedenbeleid, heeft de or hierover een instemmingsrecht.

Arbeidstijden

Zowel de Arbeidstijdenwet (Atw) als de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) bepalen dat u als werkgever moet bijhouden hoeveel uren werknemers werken. U moet het volgende registreren:

- de starttijd;
- de eindtijd;
- de tussenliggende pauzes en
- de identiteit van de werknemer.

U mag zelf weten op welke wijze u aan deze registratieplicht voldoet. De wijze van registreren is dus vormvrij.

Genoemde verplichting geldt niet voor werknemers die meer dan drie keer het wettelijk minimumloon verdienen. De registratieverplichting geldt ook voor werknemers die thuiswerken. U kunt via een speciaal softwareprogramma de werknemer vragen zijn werktijd te registreren. De verantwoordelijkheid wordt hierdoor bij uw werknemer gelegd. Het voordeel is dat er betrekkelijk weinig inbreuk wordt gemaakt op de privacy van de werknemer. U kunt ook gebruikmaken van proactieve software die zelf bijhoudt wanneer de werknemer werkt. Van belang is dat de software bijhoudt wanneer er sprake is van werktijd en wanneer er sprake is van privétijd. Het risico bestaat dat er te veel inbreuk wordt gemaakt op het recht op privacy van de werknemer. Wordt de registratieverplichting niet nageleefd, dan kan aan u als werkgever een bestuurlijke boete worden opgelegd.

Let op!

Er geldt een bewaarplicht van minimaal een jaar van de gegevens.

Let op!

Aangezien hier sprake is van een werktijdregeling, geldt dat de or een instemmingsrecht heeft.

Handhaving

De Nederlandse Arbeidsinspectie toetst op de naleving van de zorgplicht van de werkgever en kan handhavend optreden.

Wat is er fiscaal geregeld?

Thuiswerkvergoeding

Werknemers die thuiswerken, maken veelal extra kosten. Denk aan kosten voor water en elektriciteit, verwarming, toiletpapier, koffie en thee. Met een thuiswerkvergoeding kunt u dergelijke extra uitgaven van thuiswerkers compenseren. Het geven van een thuiswerkvergoeding is niet wettelijk verplicht, maar kan onderdeel uitmaken van een cao.

Vanaf 1 januari 2023 mag u werknemers die thuiswerken een onbelaste vergoeding geven van maximaal € 2,15 per dag. Dit geldt ook als werknemers maar een deel van de dag thuiswerken. Kiest u ervoor meer dan € 2,15 per dag te vergoeden, dan is het meerdere belast. De onbelaste vergoeding is vrijgesteld en komt ook niet ten laste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling.



Let op!

De vrijgestelde vergoeding van € 2,15 per dag is voor € 1,02 slechts beperkt aftrekbaar. Dit deel van de vergoeding wordt namelijk aangemerkt als een vergoeding voor gemengde kosten, zoals koffie. Voor ondernemers in de inkomstenbelasting is dit deel van de vergoeding in beginsel voor 80% aftrekbaar, voor ondernemers in de vennootschapsbelasting in beginsel voor 73,5%.

Het is mogelijk met uw werknemer een vaste vergoeding overeen te komen op basis van het aantal verwachte thuiswerkdagen per week. Dit is administratief minder bewerkelijk. U moet kiezen welke van de twee vergoedingen wordt toegepast:

1. óf de thuiswerkkostenvergoeding,
2. óf de reiskostenvergoeding van € 0,21 km.

Een combinatie van een vaste vergoeding voor thuiswerken en reiskosten woon-werkverkeer is mogelijk op basis van de 214-werkdagenregeling, die pro rata moet worden toegepast als er structureel (gedeeltelijk) wordt thuisgewerkt. Deze vergoeding moet schriftelijk worden vastgelegd.

Voorbeeld

Een werknemer met een vijfdaagse werkweek werkt 3 dagen op kantoor en 2 dagen thuis. De enkele reisafstand woon-werk bedraagt 25 km. De gecombineerde vergoeding wordt dan als volgt berekend:
Vaste onbelaste reiskostenvergoeding: $(3/5 \times 214 \times 50 \text{ kilometer} \times € 0,21) / 12 = € 112,35$ per maand
Onbelaste thuiswerkvergoeding: $(2/5 \times 214 \times € 2,15) / 12 = € 15,34$ per maand

Vergoeding inrichting thuiswerkplek

U kunt een vergoeding geven voor de inrichting van een thuiswerkplek. Veel van deze kosten zijn onbelast. De kosten voor bijvoorbeeld een bureaustoel, een computer of een telefoon vallen onder voorwaarden binnen de gerichte vrijstellingen van de werkkostenregeling (WKR), waardoor er geen belasting over betaald hoeft te worden.

Voor de thuiswerkplek gelden voor de volgende vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen binnen de WKR, de volgende gerichte vrijstellingen:

- verplichte arbovoorzieningen;
- gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur als deze voldoen aan het noodzakelijkheids criterium.

Bij verplichte arbovoorzieningen maakt het niet uit of u deze vergoedt, verstrekt of ter beschikking stelt, en of uw werknemer de voorziening op de werkplek gebruikt of niet. In al deze situaties geldt een gerichte vrijstelling die niet ten koste gaat van uw vrije ruimte. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een voetenbankje bij beeldschermwerk of aan een beeldschermbril.

Als voldaan is aan de volgende voorwaarden, is de gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen van toepassing:

- de werknemer gebruikt de voorzieningen geheel dan wel gedeeltelijk in de werkruimte;
- de werknemer betaalt geen eigen bijdrage voor die voorzieningen;
- de arbovoorzieningen hangen direct samen met de verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbowet en
- de inrichting van de werkruimte thuis voldoet aan eerdergenoemde eisen van het Arbobesluit.

Let op!

Sinds 2022 zijn stoelmassages buiten de werkplek en cursussen 'Stoppen met roken' niet meer vrijgesteld. Dit betekent dat deze niet meer onbelast vergoed mogen worden.

Bovengenoemde gerichte vrijstelling is niet van toepassing als de arbovoorziening volledig of gedeeltelijk onder een cafetariaregeling valt. In dat geval komen de kosten ten laste van de werknemer, omdat hij in dat geval wel een eigen bijdrage betaalt.

De werknemer kan kiezen voor een duurdere uitvoering van de arbovoorziening. In die situatie betaalt hij voor de meerprijs een eigen bijdrage uit het nettoloon. De gerichte vrijstelling voor de basisvoorziening die de werkgever voor zijn rekening neemt, blijft van toepassing.



Noodzakelijkheids criterium

ICT-middelen, mobiele communicatiemiddelen e.d. op de thuiswerkplek zijn gericht vrijgesteld indien:

- de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium);
- de voorziening geen onderdeel uitmaakt van een cafetarieregeling;
- de werknemer de voorziening moet teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan u als werkgever moet betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking;
- de noodzakelijke voorziening volledig door u als werkgever wordt betaald en de kosten dus niet worden doorberekend aan de werknemer; de kosten van een eventueel duurdere uitvoering mag u wel doorberekenen.

Binnen een cafetarieregeling zijn vergoedingen voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur niet als noodzakelijke voorziening gericht vrijgesteld. Bij de keuze van uw werknemer voor een duurdere uitvoering van een noodzakelijke voorziening kan de meerprijs worden uitgeruild met het brutoloon mits u dat gedeelte aanwijst als eindheffingsloon. Daarbij moet u wel voldoen aan de gebruikelijkheidstoets. De gerichte vrijstelling voor noodzakelijke voorzieningen is niet van toepassing op de meerprijs.

U kunt uw werknemer ook toestaan om een bijdrage uit te ruilen met het brutoloon. Ook hiervoor geldt dat dit alleen mogelijk is als u dit gedeelte aanwijst als eindheffingsloon en u voldoet aan de gebruikelijkheidstoets. De gerichte vrijstelling is voor dat deel dan niet van toepassing.

Disclaimer

Hoewel bij de samenstelling van deze Advieswijzer de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de Advieswijzer, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.