



Corona en thuiswerken

1. THUISWERKVERGOEDING

Omdat werknemers veel meer thuiswerken als gevolg van corona, kunnen werkgevers zich genoodzaakt voelen tegemoet te komen in de kosten die werknemers thuis maken. In deze paragraaf volgt een overzicht van de manier waarop verschillende, veelvoorkomende vergoedingen en verstrekkingen fiscaal behandeld worden. Het kabinet onderzoekt samen met maatschappelijke organisaties en sociale partners de mogelijkheden van een aanvullende regeling waarbinnen het voor de werkgever mogelijk wordt om onbelast ook andere thuiswerkkosten te vergoeden. Daarbij wordt ook gekeken naar de huidige regelingen voor reiskostenvergoedingen.

Pc, mobiele communicatiemiddelen, internet

Computerapparatuur, zoals laptops, printers en dergelijke en mobiele communicatiemiddelen, zoals een smartphone, kan een werkgever belastingvrij vergoeden of verstrekken als deze naar zijn mening nodig zijn voor het thuis goed kunnen uitvoeren van de functie. Ook een internetabonnement valt hieronder.

Let op!

Bij een abonnement met meerdere voorzieningen, zoals voor tv, moet de werkgever een redelijke schatting maken van de kosten die aan het internetabonnement zijn toe te rekenen. Alleen dit deel kan hij namelijk onbelast vergoeden.

Noodzakelijk?

Bij personeel dat verplicht thuis moet werken, zal in de regel weinig discussie bestaan over de noodzakelijkheid van een laptop en dergelijke. Niet-noodzakelijke hulpmiddelen zijn bovendien ook vrijgesteld als de werknemer deze voor 90% of meer zakelijk gebruikt.

Tip:

Ter beschikking stelling betekent dat een werknemer de voorziening weer inlevert bij bijvoorbeeld einde dienstverband of als de werknemer de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn werkzaamheden. Leg deze afspraken met een werknemer goed vast.

Niet vrijgesteld, dan in vrije ruimte

Vergoedt de werkgever iets of stelt hij iets ter beschikking wat niet noodzakelijk is, dan is dit in beginsel belast bij de werknemer. Maar hij kan dit ook onderbrengen in de werkkostenregeling, zodat het onbelast blijft. Alleen als hij dit jaar over de vrije ruimte heen schiet, betaalt hij als werkgever 80% eindheffing.

Einde crisis, en dan?

Als werknemers na de coronacrisis niet meer thuis hoeven te werken, dienen ze ter beschikking gestelde pc's en dergelijke weer aan de werkgever terug te geven of in privé over te nemen en hier een redelijke vergoeding voor te betalen.

Onderzoek Nibud

Volgens het Nibud (Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting) kost thuiswerken zo'n € 2 per dag. Voor werknemers die dit jaar enkele maanden thuiswerken, lopen de kosten dus rap op tot een paar honderd euro. Het betreft onder meer het gebruik van koffie en toilet, energie en afschrijving op het meubilair.

Belastingvrij

De werkgever kan de thuiswerkvergoeding belastingvrij vergoeden als hij deze onderbrengt in de vrije ruimte van de WKR. Overschrijdt de werkgever de vrije ruimte, dan betaalt hij 80% belasting via de eindheffing. Belastingvrije voorzieningen zijn onder voorwaarden is ook mogelijk als er een zelfstandige werkkamer is met eigen sanitair en een eigen ingang en hij de werknemer bovendien huur betaalt voor het gebruik van de werkkamer. Aan deze voorwaarden zal meestal niet voldaan zijn.

Werkkostenregeling

Vorig jaar is de vrije ruimte in het kader van de werkkostenregeling verruimd. Deze verruiming van de vrije ruimte binnen de werkkostenregeling wordt ook dit jaar voortgezet. Dit betekent dat ook in 2021 over de eerste € 400.000 van de loonsom de vrije ruimte 3% bedraagt in plaats van 1,7%.

Let op!

Over het meerdere bedraagt de vrije ruimte dit jaar 1,18% in plaats van 1,2% in 2020.

2. THUISWERKREGELING

Stel een thuiswerkregeling op als u het voor bepaalde functies of functiegroepen mogelijk wilt maken om thuis te werken.

Hierin neemt u aandachtspunten rondom het thuiswerken op, maar ook bijvoorbeeld informatie over de wijze van controle. Denk hierbij aan:

- In welke functies of functiegroepen werknemers – gelet op de aard van de functie – mogen thuiswerken.
- Het aantal dagen dat een werknemer thuis kan werken.
- De bereikbaarheid van de werknemer en tijdstippen hiervoor.
- Hoe de controle op de werkplek plaatsvindt.
- Hoe de arbeidsomstandigheden goed blijven en hoe werkgever en werknemer hier mee om moeten gaan.

De thuiswerkregeling kan in het personeelshandboek opgenomen worden. Op basis van uw instructierecht als werkgever is het niet per se noodzakelijk dat de werknemers instemmen met een dergelijke regeling. Op basis van de thuiswerkregeling kan met de individuele werknemer een thuiswerkovereenkomst worden afgesloten.