

## Webinar Money Talks

*In het woonwerk-verkeer gaat heel veel geld om. Sinds het uitbreken van corona werken echter veel medewerkers thuis. Wat doen we als werkgever nu met die woonwerk-verkeer geldpot: gewoon uitkeren? Inhouden en er andere vergoedingen voor verstrekken? Waar zit de fiscale ruimte? En hoe om te gaan met de verworven rechten? Het Nibud heeft berekend dat thuiswerken de medewerker circa 2 euro per dag kost aan koffie, elektra en dergelijke. "Vanuit de werkgever ben je verantwoordelijk voor de faciliteiten op zowel de kantoor- als de thuiswerkplek," zegt Marco Ruit. Jelle Meijer, fiscalist, vult aan: "Er zijn ook mogelijkheden want de vrije ruimte binnen de Werkkostenregeling is dit jaar verruimd. Er is extra te besteden."*

Bert van Rijssen heet alle deelnemers van harte welkom. Een bijzonder welkom aan de sprekers: Linda van Dijk van de RDW en Jelle Meijer en Marco Ruit van Visser & Visser Accountants-Belastingadviseurs.

### Zorgen en vragen vanuit medewerker

Linda van Dijk is adviseur vervoer en projecten bij de RDW en heeft ook zitting in de OR. Van Dijk: "Vanuit deze functies kan ik goed aangeven wat er speelt. Hoewel het natuurlijk niet de mening is van elke RDW'er. In de eerste periode waren medewerkers heel flexibel en dachten ze creatief mee met mogelijke oplossingen. Het was voor iedereen natuurlijk een hele vreemde periode. Nu zie je steeds meer dat medewerkers voor zichzelf opkomen en vaker de OR of de vakbond raadplegen. Medewerkers willen vooral ontzorgd worden. Ze willen ook thuis een goede werkplek, daarom hebben we aan hen die dat willen bureaustoelen en bureaus ter beschikking gesteld voor de thuiswerkplek. Er zijn ook zorgen om de hogere kosten die worden gemaakt. Het Nibud heeft al uitgerekend dat medewerkers thuis circa 2 euro per dag uitgeven aan koffie, thee, elektra, etc.

Andere medewerkers zijn bezorgd dat de woonwerk-vergoeding wordt stopgezet. Er wordt wel veel minder gereden maar de auto kost nog steeds geld. En er zijn vragen over de fietsregelingen. Een van de voorwaarden is dat je minimaal 50% van de werkdagen op de fiets komt. Maar dat is nu niet meer aan de orde. Hoe dan om te gaan met die voorwaarden? Wordt de regeling dan stopgezet? En wat betekent dat? Die zorgen gelden ook voor de regeling van de leaseauto. Moet je die inleveren nu je minder kilometers rijdt? Medewerkers die altijd met het ov komen vragen zich nu af hoe dat straks moet. Ze ervaren het niet als veilig. Hoe kom je dan straks op je werk? Is het handig om een tweedehandsauto te kopen? Wie schaft die aan en is er dan straks wel een parkeerplek? Ook zijn er al vragen over het hybride werken. Stel dat ik nu een bureaustoel van het werk thuis heb staan en we gaan straks fifty-fifty werken: helft thuis en helft op het werk. Moet ik die bureaustoel dan iedere keer meenemen?"

"Nu het thuiswerken langer duurt en structureler wordt, merk je dat er steeds meer vragen komen over de faciliteiten en de kosten. Ook de OR zelf heeft vragen over de huidige situatie: zijn dit de onderwerpen die bij onze taak behoren? Wat is fiscaal mogelijk? Moeten we vakbonden inschakelen? De OR slaat vaak een brug tussen de werkgever en de werknemers. De werkgever heeft nu ook vaak met minder inkomsten te maken, daar wil je ook rekening mee houden."

Opmerking van een van de deelnemers: "Medewerkers hebben nu meer vrije tijd omdat ze geen reistijd hebben. Van het uur per dag dat je overhoudt, kan je de koffie en thee wel betalen."

### Fiscale (on)mogelijkheden

Jelle Meijer, fiscalist bij Visser & Visser Accountants-Belastingadviseurs, gaat nader in op de fiscale ruimte bij de vergoedingen. "Het is goed om vooraf te bedenken dat uit een KIM (Kennis Instituut voor Mobiliteitsbeleid) onderzoek blijkt dat 50 – 70% van de medewerkers het thuiswerken als positief ervaart en dat 40 – 60% verwacht dit ook in de toekomst deels te blijven doen. Deels thuiswerken zal dus in de toekomst waarschijnlijk blijven bestaan. Het is niet iets dat straks weer verdwijnt. In de fiscale wetgeving hebben we voor de vergoedingen te maken met de Werkkostenregeling (WKR). Als werkgever kan je faciliteiten zoals laptop, smartphone en een bureaustoel belastingvrij ter beschikking stellen als deze noodzakelijk zijn om de dienstbetrekking naar behoren uit te voeren. Doordat uw medewerkers verplicht moeten thuiswerken is het noodzakelijk dat zij deze materialen voor meer dan 90% zakelijk worden gebruikt kunnen onbelast worden vergoed of verstrekt. Tenzij u het onderbrengt in de vrije ruimte van de WKR, dan is het onbelast."

De vrije ruimte is in 2020 verhoogd (naar 3% van de loonsom tot € 400.000 en 1,2% over het meerdere van de loonsom). Hier zit dit jaar dus extra ruimte in waardoor het mogelijk is meer zaken die te vergoeden die niet al zijn vrijgesteld van belasting.

De reiskostenvergoeding van 0,19 per kilometer voor het woonwerk-verkeer is sowieso onbelast en mag u nog steeds vergoeden ook al worden de kilometers niet meer gereden. U kunt het bedrag natuurlijk ook gebruiken om de werkplek anders in te richten. Ook kosten van personeelsfeesten en borrels vallen onder voorwaarden binnen de WKR. Aangezien deze nu ook niet veelvuldig zullen voorkomen, zou u de besparing daarop (binnen de WKR) kunnen aanwenden voor de inrichting van een thuiswerkplek.

Echter is niet alles mogelijk, zo zijn aircó's bijvoorbeeld niet te verstrekken of te vergoeden. Dit is geen verplichting voor de werkgever. Wilt u dit als werkgever toch vergoeden dan valt het binnen de vrije ruimte van de WKR kunnen vallen of wordt het aangemerkt als loon voor de medewerker. Steeds vaker ontstaat het idee dat moet worden toegewerkt naar een combiregeling waarbij de medewerkers deels een reiskostenvergoeding ontvangen en deels een thuiswerkvergoeding."

Vraag van een deelnemer: "Zijn verplichte voorzieningen vanuit de Arbovoorschriften altijd onbelast?"  
Ja, dat zijn gerichte vrijstellingen en dus onbelast.

### **Aangeboden faciliteiten vanuit werkgevers**

Marco Ruit, partner en vestigingsmanager bij Visser & Visser Accountants-Belastingadviseurs. "Vorig jaar hebben we als bedrijf veel geïnvesteerd in goede IT-faciliteiten voor alle medewerkers en daar plukken we nu de vruchten van. Als de IT niet op orde is, kan dat veel stress bij thuiswerken met zich meebrengen. Wij zijn bezig met de ontwikkeling van een mobiliteitsbudget voor onze medewerkers. Doelstelling is dat de medewerkers de vergoeding krijgen op basis van de historie van hun mobiliteit. Hiermee willen we flexibiliteit in vervoer stimuleren, waarbij de uiteindelijke vergoeding gelijk blijft. . Onze aandacht gaat uit naar het bieden van goede faciliteiten. We willen niet dat medewerkers fysieke klachten krijgen. Je blijft als werkgever altijd verantwoordelijk voor de wijze waarop het werk wordt uitgevoerd, ook thuis. Dat dit op termijn kosten met zich mee zal brengen, zijn we ons bewust. Altijd volledig thuiswerken vinden we niet ideaal. We proberen vooral afspraken te maken met de medewerkers over de work-life balans in de huidige situatie en bespreken ook hun wensen hoe zij in de toekomst willen blijven werken. We weten inmiddels dat een aantal medewerkers, ook in de toekomst gedeeltelijk thuis willen blijven werken."

Doordat medewerkers nu zowel thuis als op het werk een werkplek hebben, is er sprake van dubbele kosten. "Dat realiseren wij ons. Maar als werkgever ben je er verantwoordelijk voor dat beide plekken in orde zijn."

*Vraag van een deelnemer: "Medewerkers die recent in dienst zijn getreden, kan je die ook een reiskostenvergoeding geven terwijl ze nog nooit op kantoor hebben gewerkt?"*

Nee, je moet zes weken achtereenvolgende de reis hebben gemaakt. Als je nooit op kantoor hebt gewerkt, heb je geen peildatum. (Art. 31a lid 2 sub a Wet op Loonbelasting 1964. Bij vaste vergoeding voor woon-werk kilometers, ten minste 128 dagen per jaar vanaf een vaste plaats reizen.)

*Vraag van een deelnemer: "Vinden jullie dat medewerkers kosten kunnen declareren voor het thuiswerken?"*

Ja. Daarvoor kan je de eerder verstrekte reiskostenvergoeding voor gebruiken. Dan kun je evenveel vergoeden als daarvoor."

*Vraag van een deelnemer: "Ik worstel nogal met het faciliteren van dubbele werkplekken. Je moet zaken natuurlijk goed regelen maar dubbel is wel veel. Daarbij komt dat veel medewerkers thuis aan de keukentafel zitten en helemaal niet blij zijn als je ze een extra bureau geeft of bureaustoel. Waar moeten ze dat thuis neerzetten?"*

Hoe je het ook regelt, als werkgever ben je verantwoordelijk voor de werkplek van je medewerkers, thuis of op kantoor.

*Vraag van een deelnemer: "Wat te doen met medewerkers die maar 1 dag per week thuiswerken? Die gebruiken de faciliteiten zoals een bureaustoel dan zes dagen per week privé."*

Waar je naar moet kijken is of datgene dat je verstrekt nodig is en geformuleerd is binnen de Arborichtlijnen. Als dat zo is, telt er geen bijtellingspercentage.

*Opmerking van een deelnemer: "Het faciliteren van een dubbele werkplek is niet te doen. Ook de werkgever moet het doen met veel minder inkomsten. Wij zijn bezig om een deskundige bij de medewerkers thuis langs te laten gaan die adviseert over wat er nodig is. Zo zie je flexibel wat er per persoon nodig is. Maatwerk dus."*

*Vraag van een deelnemer: "Moeten we het noodzakelijkheids criterium toetsen bij thuiswerkfaciliteiten?"*

Hierop is geen ja/nee antwoord te geven. Het gaat erom of de faciliteit geformuleerd staat in de Arborichtlijn. Zodra het daar niet in staat, moet je het toelichten. Voorbeeld: een tweede beeldscherm. Als het niet in de Arborichtlijn staat maar je gebruikt deze voor meer dan 90% of meer zakelijk, dan kun je het scherm alsnog vergoeden.