



State of Tax, Legal & People
Webcast serie

Thuiswerken

30 november 2021



Welkom



- Wordt dit webinar live bekeken, dan komt u in aanmerking voor 1 NOB PE-punt
- Met de knop '[Stel een vraag]' kunt u direct uw vragen stellen
- Voor overige vragen kunt u terecht bij uw PwC-adviseur of vul het formulier in op pwc.nl
- Webcast en presentatie worden achteraf beschikbaar gemaakt
- Evaluatieformulier achteraf

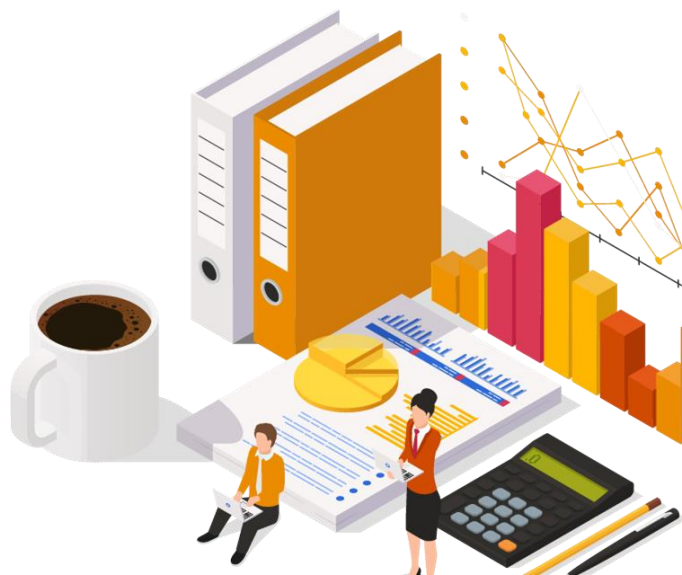
Agenda

1. Welkom en introductie
2. Arbeidsrechtelijke aspecten van thuiswerken
3. Fiscale faciliteiten voor thuiswerken
4. Belastingplan 2022: aangekondigde wijzigingen in het kader van thuiswerken
5. Afsluiting en vragen



Agenda

1. Welkom en introductie
2. Arbeidsrechtelijke aspecten van thuiswerken
3. Fiscale faciliteiten voor thuiswerken
4. Belastingplan 2022: aangekondigde wijzigingen in het kader van thuiswerken
5. Afsluiting en vragen



Het thuiswerken roept vragen op!

- Sinds coronacrisis is thuiswerken de meest voorkomende vorm van flexibel werken
- Thuiswerken levert veel vragen op voor werkgevers:
 - Moet ik als werkgever de thuiswerkplek inrichten?
 - Moet ik een thuiswerkbeleid opstellen?
 - Ben ik aansprakelijk als er iets met mijn werknemers gebeurt tijdens thuiswerken?
 - Hebben mijn werknemers nu een recht op thuiswerken?



Recht op thuiswerken?

- Verzoek tot thuiswerken nu op basis van de Wet flexibel werken (2016):
 - Werkgever minstens 10 werknemers in dienst
 - Werknemer minimaal 6 maanden in dienst
- Voor afwijzing hoeft geen sprake te zijn van zwaarwegende bedrijfs-of dienstbelangen
- Geen algemeen recht op thuiswerken → wel uitzonderingen in rechtspraak
- “Wet werken waar je wilt”: enkel mogelijkheid tot afwijzen bij zwaarwegend belang
- “A duty to consider” wijzigt naar “ja, tenzij”
- Maar: geen absoluut recht!

Zorgplicht werkgever (thuis)werkplek



- Werkgevers hebben op basis van art. 7:658 BW een zorgplicht met betrekking tot de (thuis)werkplek
- Werkgevers moeten maatregelen treffen ter voorkoming schade werknemers tijdens werk
- Verlicht regime voor thuiswerkplek op basis van arbeidsomstandighedenbesluit
- Ook aandacht voor psychisch welzijn werknemer → recht op onbereikbaarheid?

De ergonomische thuiswerkplek

- Arbeidsomstandighedenbesluit: zorgdragen voor ergonomische thuiswerkplek
Bijvoorbeeld:
 - Ergonomische stoel en bureau
- Hoe weet werkgever of de werkplek ergonomisch is ingericht?
 - Thuiswerkplek laten checken door een deskundige (ook op basis van een foto)
 - Werknemers kunnen thuiswerkplek zelf controleren d.m.v. een checklist
- Controle Inspectie SZW



RI&E en rol ondernemingsraad bij thuiswerkregeling

- De werkgever moet een risico-inventarisatie en evaluatie (“RI&E”) (laten) opstellen
- Overweeg thuiswerk policy en/of overeenkomst m.b.t. onder andere:
 - Aantal thuiswerk dagen
 - Bereikbaarheid werknemer
 - Inrichting werkplek
- Betrek ondernemingsraad: mogelijk instemmingsrecht (art. 27 lid 1 sub b,d,g WOR) en/of adviesrecht (art. 25 lid 1 sub h,k WOR)
- Helpt bij draagvlak binnen organisatie

Aansprakelijkheid werkgever bij thuiswerken



- Werkgever aansprakelijk o.g.v. art. 7:658 BW bij schending zorgplicht / schade werknemer in uitoefening werkzaamheden:
 - Ook als er iets thuis voorvalt?
 - Lastig vast te stellen of schade is geleden tijdens uitoefening werkzaamheden
 - Werkgever minder zeggenschap over thuiswerkplek
- Nog weinig voorbeelden in de rechtspraak (RSI zaak - 2006)
- Aansprakelijkheid werkt thuis niet door in privésfeer (parallel met non-aansprakelijkheid woon-werkverkeer)

Coronabewijs op de werkvloer?

- Discussie of werkgever nu mag vragen naar vaccinatie of negatieve test, overwegingen:
 - Zorgplicht werkgever vs grondrechten werknemers
 - Wettelijke regeling nodig?
 - Eerdere rechtspraak t.a.v. verplichte bloed/urine testen
 - Verbod verwerking medische gegevens
 - Enkel voor bepaalde sectoren?
- Wetsvoorstel toestaan vragen coronapas

Coronapas brengt nieuwe dilemma's op de werkvloer

Bent u voornemens de coronapas in te voeren op de werkvloer?

- A) Ja
- B) Nee
- C) Alleen als dit verplicht wordt gesteld



Agenda

1. Welkom en introductie
2. Arbeidsrechtelijke aspecten van thuiswerken
3. Fiscale faciliteiten voor thuiswerken
4. Belastingplan 2022: aangekondigde wijzigingen in het kader van thuiswerken
5. Afsluiting en vragen



Veel werkgevers moedigen het thuiswerken aan.

In verschillende (collectieve) arbeidsvoorwaarden en zijn daar ook al afspraken over gemaakt.

Cao-overleg 2021 en hybride werken: meer afspraken over thuiswerken

NIEUWS

In bijna 30 procent van de cao-akkoorden in 2021 is een afspraak gemaakt over thuiswerken, een veelvoud ten opzichte van eerdere jaren.

3 juni 2021 door Salaris Vanmorgen



01 november 2021 14:34
Laatste update: 01 november 2021 15:10

537 NUlijj-reacties



De 120.000 rijksambtenaren krijgen eens per vijf jaar 750 euro om een thuiswerkplek in te richten en te stofferen. Dat zijn de vakbonden met de overheid overeengekomen in een nieuwe cao. De ambtenaren krijgen een loonsverhoging van 2 procent. De vakbonden noemen dat karig, maar zijn blij met de goede afspraken over thuiswerken.



Blijvertje

Onderzoek ministerie: ook toekomst voor thuiswerken na corona

Eerste publicatie op 15 mrt 2021 | Laatste gewijzigd op 15 mrt 2021

Belastingdienst staat meer toe bij vergoeden thuiswerkplek

Wettelijke spelregels

Wettelijke spelregels

De werkkostenregeling kent specifieke vrijstellingen voor fiscale faciliteiten thuiswerken:

- Gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen
- Gerichte vrijstelling voor noodzakelijke apparatuur e.d.
- Werkkostenbudget

Arbovoorzieningen

Art. 31a, lid 2, onderdeel h van de Wet LB jo. art. 8.4a, lid 1, onderdeel a van de URLB

- Gerichtte vrijstelling: zowel vergoeden, als verstrekken, als ter beschikking stellen
- Structurele afspraak van thuiswerken
- Op basis van een ARBO-plan en een RI&E
- Op een werkplek met arboverantwoordelijkheid
 - goed bureau
 - goede stoel
 - goede verlichting
- Geen aanmerkelijke privé besparing voor de werknemer
- Geen eigen bijdrage werknemer?

Voorbeelden: bureau(-stoel), verlichting, voetensteun

Vraag	Toelichting	Antwoord
Kun je thuis in rust werken en weet je wat je moet doen als je hulp nodig hebt?	Aanwezigheid van huisgenoten, het niet hebben van een apart werkkamer, of andere omstandigheden die geluid met zich meebrengen of waardoor je wordt afgeleid kunnen je psychosociale arbeidsbelasting verhogen	☐ Ja ☐ Nee
Heb je voldoende ruimte in je woning om een bureautafel en stoel op een ergonomisch verantwoorde manier op te kunnen stellen?	De bureautafel moet dewars op het raam staan om een gunstige hoek voor lichtinval te krijgen. Je moet voldoende ruimte hebben om de bureaustoel met de juiste instellingen te kunnen gebruiken en de bureautafel te kunnen bereiken en verlaten. Er moet voldoende algemene verlichting en verlichting van de beeldschermwerkplek zijn,	☐ Ja ☐ Nee
Heb je de beschikking over een bureaustoel die een ergonomisch verantwoorde zit- en werkhouding mogelijk maakt?	De hoogte en zitdiepte van de zitting, de rugleuning, lende- en armsteunen moeten instelbaar zijn en bouw jouw lichaamsverhoudingen passen (link naar persoonlijk instellingsadvies)	☐ Ja ☐ Nee

Noodzakelijke apparatuur

Art. 31a, lid 2, onderdeel g van de Wet LB

- Gereedschappen, computers, mobieltjes en dergelijke, inclusief bijbehorend datatransport en programmatuur
- Voor wat de werkgever redelijkerwijs noodzakelijk acht
- Teruggaveplicht (of vergoeding restwaarde) indien de voorziening niet langer noodzakelijk is
- Verbod op cafetariseren
- Wijziging standpunt Belastingdienst: eigen bijdrage voor privégebruik internetabonnement

Voorbeelden: 2e beeldscherm, printer, abonnement internet thuis



Werkkostenbudget



Art. 31a, lid 2, aanhef van de Wet LB

- Vrije ruimte werkkostenregeling

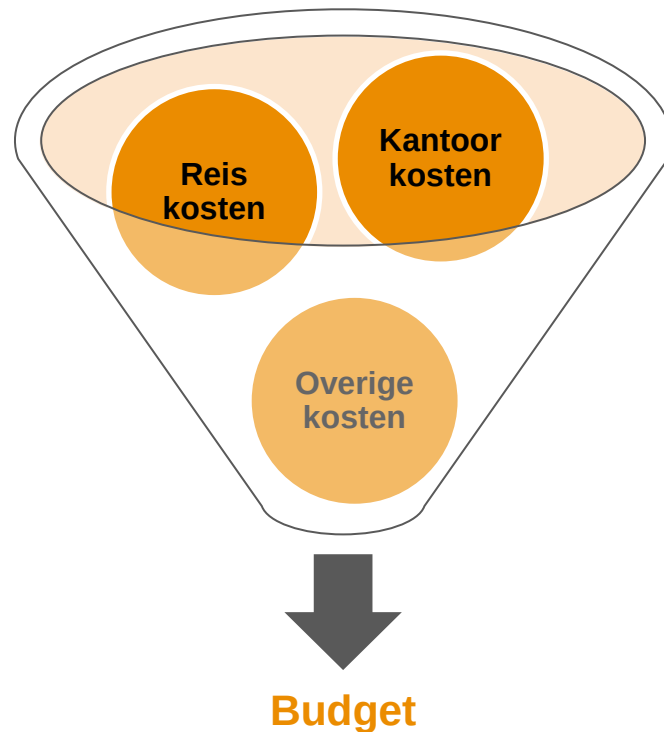
Loonsom:	t/m € 400.000	> € 400.000
2019	1,20%	1,20%
2020	3,00%	1,20%
2021	3,00%	1,18%
2022	1,70%	1,18%

- Consumpties op de werkplek?

Plan van aanpak

Variabelen

- Wat is het budget?
- Waar wil je naartoe?
- Korte en lange termijn?
- Afspraken met Belastingdienst?
 - Goedkeuring vaste kostenvergoedingen tot 2021
 - Goedkeuring vaste reiskostenvergoeding tot 2022



Poll

Heeft u de kosten goed in beeld die ten laste komen van het werkkostenbudget?

- A) Ja
- B) Nee
- C) Zijn we aan het inventariseren



Agenda

1. Welkom en introductie
2. Arbeidsrechtelijke aspecten van thuiswerken
3. Fiscale faciliteiten voor thuiswerken
4. Belastingplan 2022: aangekondigde wijzigingen in het kader van thuiswerken
5. Afsluiting en vragen



Gerichte vrijstelling voor thuiswerkkosten



- Belastingplan 2022: vanaf 1 januari 2022 onbelaste thuiswerkkostenvergoeding
- Maximaal € 2 per thuisgewerkte dag voor electra, water, verwarming en koffie/thee
- Voor ‘gemengde’ werkdag kiezen tussen thuiswerkkostenvergoeding of reiskostenvergoeding woon-werkverkeer
 - Ook indien met auto van de zaak of OV wordt gereisd
 - Zakelijke reizen wel additioneel onbelaste reiskostenvergoeding
 - > 6 km enkele reis, reiskostenvergoeding voor werknemers aantrekkelijker bij 0,19 cent/km

Gerichte vrijstelling voor thuiswerkkosten

- Voor een 'gemengde' werkdag moet gekozen worden tussen óf een thuiswerkkostenvergoeding óf een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer
 - Op declaratiebasis
 - Vaste vergoedingen op basis van werkdagen verdeling
 - 128-dagenregeling moet pro rata worden aangepast
 - Vaste plaats van werkzaamheden
- Nieuw mobiliteitsbeleid?

Gerichte vrijstelling voor thuiswerkkosten

Een werknemer

- werkt 1 dag per week thuis
- werkt 3 dagen per week op de standplaats
- heeft 20 km enkele reis woon-werkafstand

Oude regeling reiskostenvergoeding

- indien op minimaal 102 dagen per kalenderjaar naar standplaats reizen (4/5 van 128 dagen)
- dan vergoeding berekenen alsof op ten hoogste 172 dagen naar de standplaats reizen (4/5 van 214 dagen)
- de maximaal te ontvangen reiskostenvergoeding bedraagt dan afgerond € 109 per maand ((172 dagen x 40 km x € 0,19) / 12 maanden)

Een werknemer

- werkt 1 dag per week thuis
- werkt 3 dagen per week op de standplaats
- heeft 20 km enkele reis woon-werkafstand

Nieuwe regeling reiskostenvergoeding

- indien op minimaal 76 dagen per kalenderjaar naar vaste plaats van werkzaamheden reizen (3/5 van 128 dagen)
- dan vergoeding berekenen alsof op ten hoogste 129 dagen naar de vaste plaats van werkzaamheden reizen (3/5 van 214 dagen)
- de maximaal te ontvangen reiskostenvergoeding bedraagt dan afgerond € 82 per maand ((129 dagen x 40 km x € 0,19) / 12 maanden)

Nieuwe regeling thuiswerkkostenvergoeding

- indien 25 dagen per kalenderjaar wordt thuisgewerkt (1/5 van 128 dagen)
- dan vergoeding berekenen alsof op ten hoogste 43 dagen thuiswerkt (1/5 van 214 dagen)
- de maximaal te ontvangen thuiswerkkostenvergoeding bedraagt dan afgerond € 7 per maand ((43 dagen x € 2) / 12 maanden)

Totaal: € 82 + € 7 = € 89 per maand

Monitoren personeel t.b.v. kostenvergoedingen (1/2)

- Monitoren via: toegangspas kantoor, in- en uitklokken, uren schrijven, vpn verbinding?
- De AVG is van toepassing → gaat om verwerking van persoonsgegevens
- Gebruik van toegangspas of vpn verbinding om aanwezigheid te registreren kwalificeert als personeelsvolgsysteem
- Wettelijke grondslag nodig (in fiscale wetgeving) → niet aanwezig
 - In dat geval: aantonen dat werkgever legitieme reden heeft

Monitoren personeel t.b.v. kostenvergoedingen (2/2)

- Een DPIA is o.a. verplicht indien (art. 35 AVG):
 - Systematisch persoonsgegevens worden verwerkt ter monitoring werknemers
- Toegangspas registratie verenigbaar met het doel (beveiliging)?
- Alternatief: (Web)-applicatie waarin werknemer zelf vastlegt wanneer hij/zij op kantoor werkt
- Instemming ondernemingsraad vereist → regeling m.b.t. “Personeelsvolgssysteem” (art. 27 lid 1 sub L WOR)

Poll

Overweegt u uw mobiliteitsbeleid aan te passen?

- A) Ja
- B) Nee



Agenda slide

1. Welkom en introductie
2. Arbeidsrechtelijke aspecten van thuiswerken
3. Fiscale faciliteiten voor thuiswerken
4. Belastingplan 2022: aangekondigde wijzigingen in het kader van thuiswerken
5. Afsluiting en vragen



Drie belangrijke acties om mee te nemen



Maak een inventarisatie van uw verplichtingen en zorg dat uw arbeidsvoorwaarden hiermee in lijn zijn (denk aan RI&E)



Zorg voor goede communicatie met en betrokkenheid van werknemers (denk aan ondernemingsraad)



Zorg dat de arbeidsvoorwaarden aansluiten bij de behoeften van uw werknemers (denk aan mobiliteitsbeleid)

Ter afsluiting

- Vragen? Neem dan contact op met uw PwC-adviseur of laat het weten bij de evaluatie.
- Bekijk deze webcast of presentatie op een [later tijdstip](#)
- [Blijf op de hoogte](#): meld u aan voor onze PwC Belasting nieuwsbrief op [pwc.nl](https://www.pwc.nl)
- Kijk op [pwc.nl/evenementen](https://www.pwc.nl/evenementen) voor de overige onderwerpen van 'State of Tax, Legal People'
- Wilt u het evaluatieformulier invullen?

Evaluatie

- Hoe waardeert u dit webinar op een schaal van 1 tot 10?
- De inhoud was relevant (Geheel mee eens / Mee eens / Neutraal / Mee oneens / Geheel mee oneens)
- Heeft u nog opmerkingen of suggesties voor ons?
- Heeft u nog specifieke vragen waarvoor u wilt dat wij contact met u opnemen?

Contact



Daniël Sternfeld

Partner

Specialist loonheffingen

T: 06 1089 2889

E: daniel.sternfeld@pwc.com



Yvette van Gernerden

Partner

Specialist arbeidsrecht & privacy

T: 06 5200 5924

E: yvette.van.gernerden@pwc.com



Maaïke Damen

Senior Manager

Specialist loonheffingen

T: 06 5117 6113

E: maaike.damen@pwc.com





Bedankt!



© 2021 PwC. Alle rechten voorbehouden. Niet voor verdere verspreiding zonder toestemming van PwC. "PwC" verwijst naar het netwerk van lidfirma's van PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), of, zoals de context vereist, individuele lidfirma's van het PwC-netwerk. Elke member firm is een aparte juridische entiteit en treedt niet op als agent van PwCIL of een andere member firm. PwCIL levert geen diensten aan klanten. PwCIL is niet verantwoordelijk of aansprakelijk voor het handelen of nalaten van een van zijn lidfirma's, noch kan het de uitoefening van hun professionele oordeel controleren of hen op enigerlei wijze binden. Geen enkele lidfirma is verantwoordelijk of aansprakelijk voor het handelen of nalaten van een ander lidfirma, noch kan het de uitoefening van het professionele oordeel van een ander lidfirma controleren of op enigerlei wijze een ander lidfirma of PwCIL binden.