

State of Tax, Legal & People

Werken waar je wilt

27 september 2022



pwc



Agenda

1. Welkom en introductie
2. Arbeidsrechtelijke aspecten bij working from anywhere
3. Fiscale aspecten bij working from anywhere
4. Afsluiting en vragen



Welkom

- Wordt dit webinar live bekeken, dan komt u in aanmerking voor 1 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 gesteld
- Evaluatieformulier achteraf

Agenda

1. Welkom en introductie
2. Arbeidsrechtelijke aspecten bij working from anywhere
3. Fiscale aspecten bij working from anywhere
4. Afsluiting en vragen



Arbeidsrechtelijke aspecten

1. Kansen hybride werken
2. Wettelijk kader
3. Zorgplicht werkgever
4. Implementatie regeling hybride werken
5. Medezeggenschap regeling hybride werken
6. Hybride arbeid in internationale context
7. ESG - Groene arbeidsvoorwaarden



nieuwsuur

Donderdag 31 maart, 19:21

SER: 'Geef werknemers meer zeggenschap over thuiswerken'

Werknemer krijgt meer recht op thuiswerken

Van onze correspondent 9 juli 17:49



Volgens de nieuwe wet mag een werkgever een verzoek tot thuiswerken niet zomaar afwijzen. Foto: Sabine Joosten/ANP

Akkoorden thuiswerk grensarbeid verlengd

GRENSARBEID

BRUSSEL

Guido Cloostermans

De akkoorden met de buurlanden rond thuiswerkende grensarbeiders worden verlengd, waarschijnlijk voor de laatste keer. Als er tegen eind juni geen structurele oplossing wordt gevonden, wordt thuiswerk voor grensarbeiders een moeilijke zaak.



NOS Nieuws • Vrijdag 11 februari 2022, 20:19

Binnenkort weer vaker naar kantoor, maar thuiswerken is blijftje

het hoogste woord

DONERSDAG 11 APRIL 2021 MET FRANK



Arbidsrecht Productiviteit is hoger, ziekteverzuim lager

Crisis laat zien hoe goed thuiswerken werkt

Hybride werken biedt kansen

- Plaats- en tijdonafhankelijk werken
- Voordelen:
 - Verhoogde productiviteit van werknemers
 - Meer ruimte voor combineren werk en privé voor werknemers
 - Werving mogelijk in het gehele land (en buitenland)
 - Meer aantrekkelijke werkgever
 - Verlaging van vaste kosten/CO2 uitstoot
- Uitdagingen:
 - Bedrijfscultuur en betrokkenheid van werknemers behouden
 - Risico op ander toepasselijk recht/bevoegde rechter
 - Controle behouden op werknemer

Recht op werken waar je wilt?

- Wetsvoorstel Werken waar je wilt
- Van toepassing op werkgevers met 10+ werknemers
- Verzoek door werknemers om:
 - thuis te werken; of
 - op een door de werkgever aangewezen arbeidsplaats
- Oordeel werkgever: belangenafweging naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid
- Voorbeelden belangen aan werkgeverszijde voor afwijzing:
 - Sociale cohesie/samenwerking; en
 - Zware administratieve of financiële lasten voor de werkgever
- Nog niet aangenomen door Eerste Kamer

Zorgplicht werkgever t.a.v. hybride werkplek (1/2)

Werkgevers hebben zorgplicht t.a.v. de hybride werkplek, er geldt een:

- Verlicht arboregime voor thuiswerkplek
- Nog lichter arboregime voor hybride werkplek

Arbobesluit	Thuiswerken	Hybride werken
Voorkomen/beperken gevaren t.a.v. fysieke belasting, ergonomische inrichting van werkplekken	✓	✓
Voorkomen/beperken psychosociale arbeidsbelasting	✓	✓
Ter beschikking stellen ergonomische werkplek en beeldschermwerkplek	✓	✗
Ter beschikking stellen kunstverlichting	✓	✗
Aansluiting van elektrische apparatuur of aanleg van leidingen of kabels i.v.m. veiligheid	✓	✗

Hybride werken - Fiscaal

Fiscale aspecten van faciliteiten thuiswerken

Gerichte vrijstellingen:

- Arbovoorzieningen (aanscherping per 1 januari jl.)
- Noodzakelijkheids criterium
- Thuiswerkkostenvergoeding (indexatie vanaf 1 januari a.s.)

Zorgplicht werkgever t.a.v. hybride werkplek (2/2)

- Werkgever dient psychosociale arbeidsbelasting (“PSA”) te voorkomen of beperken
- Werkgever moet een risico-inventarisatie en evaluatie (“RI&E”) en bijbehorend Plan van Aanpak (laten) opstellen
- Inspectie SZW kan werkplek inspecteren (waarschuwingen en boetes)
- Werkgever kan aansprakelijk worden gesteld bij schending zorgplicht /schade werknemer t.a.v. de hybride werkplek
- Uitspraken:
 - Hof Amsterdam 7 september 2006
 - Kantonrechter Rotterdam 3 april 2020

Implementatie regeling hybride werken

- Regeling voor hybride werken implementeren? Denk aan medezeggenschapsrechten binnen de organisatie
- Betrek ondernemingsraad: mogelijk instemmingsrecht (art. 27 lid 1 sub b, d, g, i, k en l WOR) en/of adviesrecht (art. 25 lid 1 sub h en k WOR)
- Personeelsvertegenwoordiging (“PVT”): mogelijk recht op informatie/betrokkenheid
- Advies: Stel hybride-werkregeling op met een algemeen kader en treed in overleg over wat werknemers willen (zie ook oproep SER)

Poll

Heeft u reeds een regeling voor hybride werken ingesteld?

1. Ja
2. Nee, maar hier zijn wij wel mee bezig
3. Nee, dit gaan wij niet doen



Hybride werken in internationale context

- Mogelijk sociale zekerheids- en fiscale gevolgen
- Rekening houden met gelijke behandeling in hybride beleid
- Speelt vooral t.a.v. grensarbeiders (komt hierna)
- Nog geen Nederlandse rechtspraak t.a.v. onderscheid grensarbeiders (wél: Rechtbank Midden-Nederland 4 juni 2021)
- Overige aandachtspunten voor werkgevers:
 - Toepasselijk recht arbeidsovereenkomst kan wijzigen bij langdurig werken in buitenland + andere bevoegde rechter
 - Geen ongelijke behandeling hybride werkers vs kantoor werkers (bijv. eerder promotie)

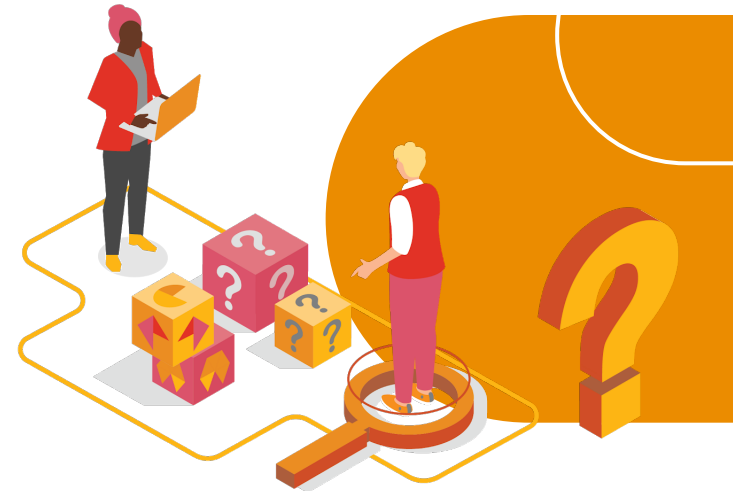
ESG – Groene arbeidsvoorwaarden

- Hybride werken biedt (financiële) kansen om te investeren in andere - groene - arbeidsvoorwaarden
- Werknemers stimuleren, denk aan:
 - Klimaatbudget voor verduurzamen van thuiswerkplek
 - Reiskostenvergoeding bij reizen met fiets of openbaar vervoer
 - Duurzame vakantie “belonen” met extra vakantiedagen
- Grote werkgevers (100+) vanaf volgend jaar verplicht gegevens aan te leveren over hun woon-werk en zakelijke verkeer van werknemers - nog niet definitief
- Let op: eenzijdig wijzigen van arbeidsvoorwaarden kan niet zomaar
- In een van onze volgende Webcasts zullen wij dieper ingaan op groene arbeidsvoorwaarden

Poll

Biedt u in het kader van working from anywhere groene arbeidsvoorwaarden aan?

1. Ja
2. Nee, maar willen dit wel in de toekomst
3. Nee, dit willen wij niet



Agenda

1. Welkom en introductie
2. Arbeidsrechtelijke aspecten bij werken waar je wilt
3. Fiscale aspecten bij werken waar je wilt
4. Afsluiting en vragen



Varianten werken waar je wilt

- Werken vanuit huis
- Werken vanuit vakantiehuis in Nederland
- Werken vanuit vakantiehuis buitenland
- Werken op een buitenlandse vestiging (niet zijnde uitzending)

Invalshoeken werken waar je wilt

- **Werknemer**
 - Flexibiliteit
 - Wil er netto niet op achteruit gaan
 - Wil voortzetting van sociale zekerheid in NL
- **Werkgever**
 - Wil een flexibele en aantrekkelijke werkgever zijn en werknemers duidelijk informeren vooraf over evt. gevolgen
 - Fiscale risico's
 - Kosten
 - Administratieve lasten

Fiscale aandachtspunten

- **Werknemer**
 - Fiscaal inwonerschap
 - Sociale zekerheidspositie
 - Aangifteverplichting en meldplicht in het buitenland
- **Werkgever**
 - Registratie- en administratieve verplichtingen
 - Inhouding en afdracht buitenlandse loonbelasting (payroll)
 - Inhouding en afdracht buitenlandse sociale zekerheidspremies (payroll)

Grensarbeiders (1/2)

- Specifieke akkoorden met Duitsland en België (n.a.v. thuiswerken):
 - Belasting Akkoorden
 - Sociale Zekerheid Akkoorden

	t/m 30 juni 2022	1 juli 2022 t/m 1 januari 2023	Na 1 januari 2023
Belasting	V	X	X
Sociale zekerheid	V	V	?

Grensarbeiders (2/2)

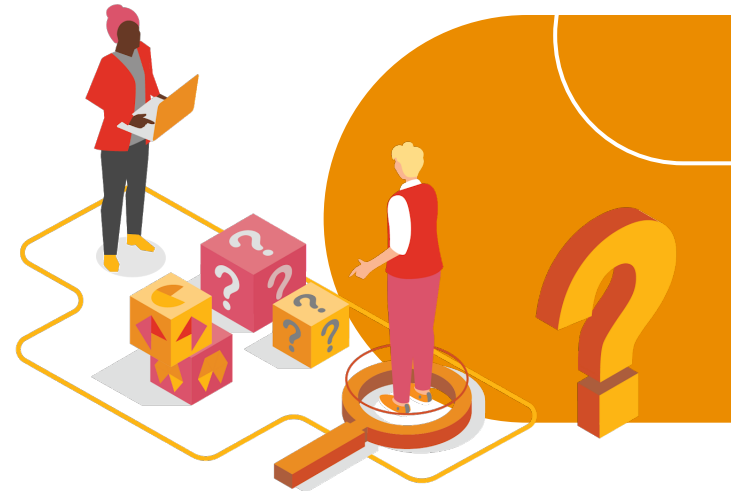
Werknemer met een fiscaal loon van EUR 150.000 bruto

Nederland (gemaximeerd)		België (niet gemaximeerd)	
Werkgeverslasten ca.	EUR 13.800	Werkgeverslasten ca.	EUR 40.500
Volksverzekeringen	EUR 9.808	Werknemerslasten ca.	EUR 19.605
Totaal	EUR 23.608	Totaal	EUR 60.105

Poll

Bevat uw hybride-werkbeleid een aparte regeling voor grensarbeiders?

1. Ja
2. Nee, niet aan gedacht
3. Nee, dit willen wij niet
4. Gaan we nu doen



Wat is relevant?

1. Werkplek

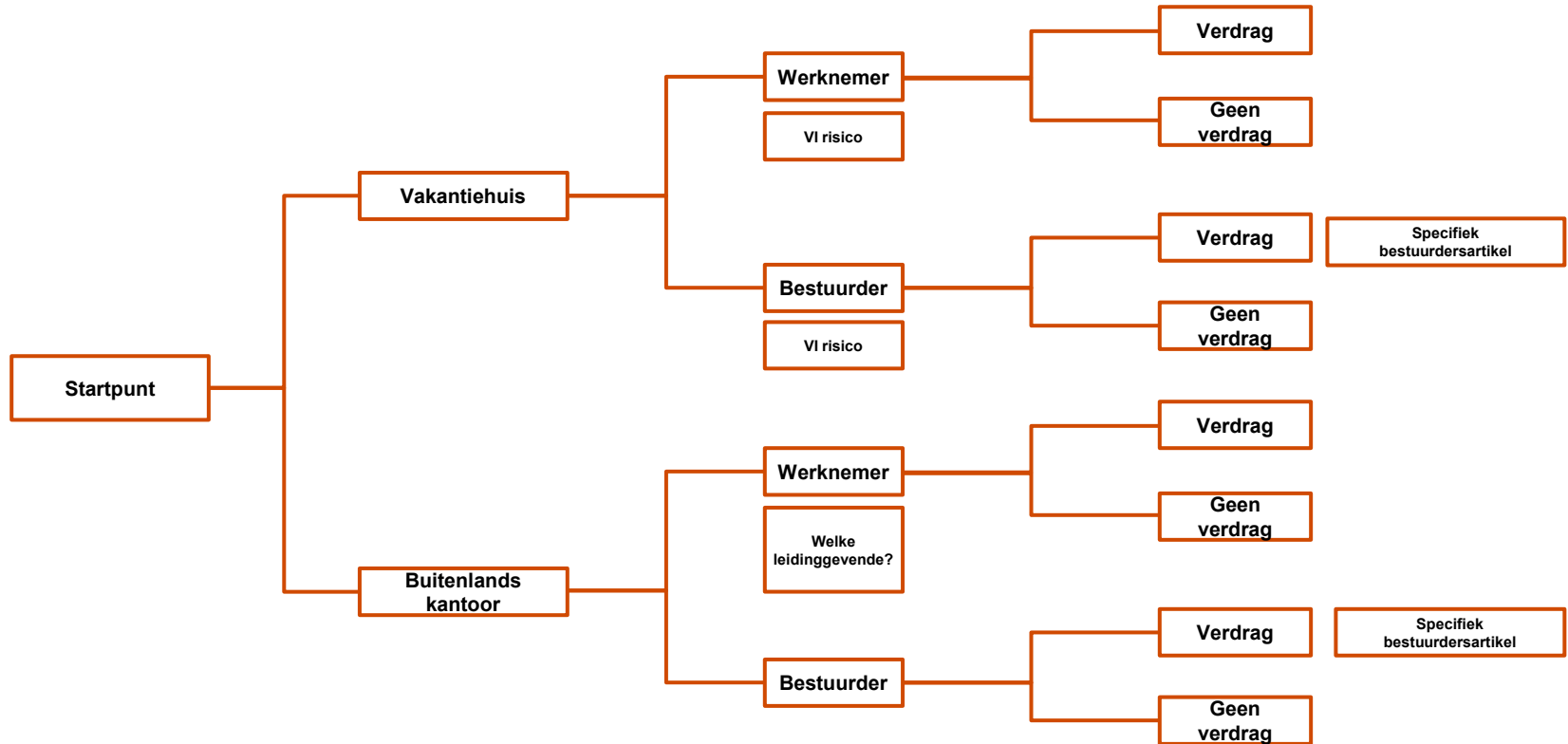
- Een vakantiehuis in het buitenland
- Een buitenlandse vestiging

2. Werkzaamheden binnen de organisatie

- Reguliere werknemer (leidinggevende in NL of buitenland)
- Bestuurder

3. Verdragsland vs niet-verdragsland

Fiscaal – Overzicht

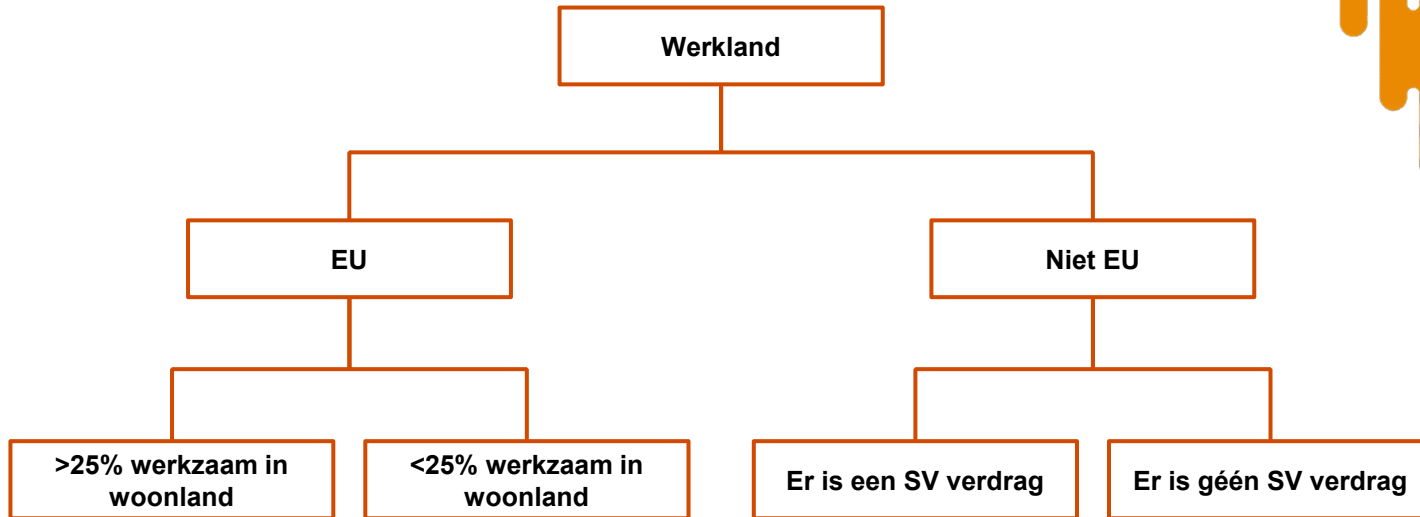


Sociale zekerheid

- Volksverzekeringen (Aow en Anw)
- Werknemersverzekeringen (bijvoorbeeld WW en ZW)
- Zorgverzekeringswet

Sociale zekerheid

A1/CoC



Overige aandachtspunten

- Immigratie - werkvergunningen
- Posted workers directive (meldingsplicht)
- Administratieve lasten
- Pensioenen
- Ziektekostenverzekering werknemer

Poll

Bent u voornemens een vast beleid aan uw werknemers aan te bieden?

1. Ja, dit bieden wij al aan
2. Ja, maar wij weten (nog) niet zo goed hoe we het vorm moeten geven
3. Nee, maar in de toekomst wel
4. Nee, dit willen wij niet



Beleid - Aandachtspunten

- De administratieve handelingen en kosten die nodig zijn om het goed te regelen.
- De ongelijkheid die tussen werknemers kan ontstaan bijvoorbeeld doordat een werknemer gaat werken in een land waar de kosten om te leven lager zijn dan elders
- Data verzamelen en beleid aanpassen

Beleid - Trends

- Lijst met goedgekeurde landen
- Maximum periode
- Vooraf toestemming nodig
- Toestemming mits geen fiscale / SV consequenties
- Bepaling dat indien er toch fiscale implicaties zijn deze ook voor rekening zijn voor de werknemer (verhaalsverbod?)

Drie belangrijke acties om mee te nemen



Stel een duidelijk beleid op



Verwittig jezelf wat de verplichtingen zijn t.a.v. de werkplek (in andere landen)



Maak inzichtelijk welke werknemers waar werken



Agenda

1. Welkom en introductie
2. Arbeidsrechtelijke aspecten bij working from anywhere
3. Fiscale aspecten bij working from anywhere
4. Afsluiting en vragen



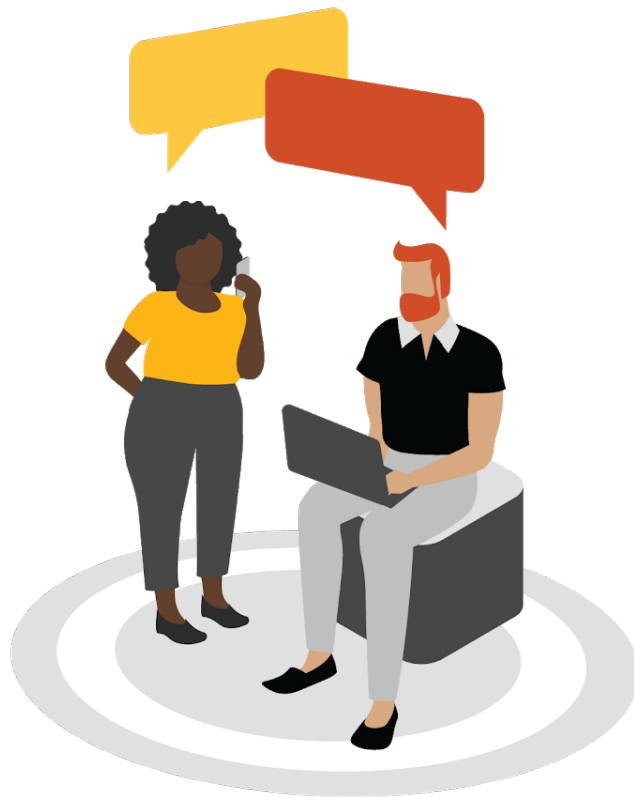
Afsluiting

- **Vragen?** Neem dan contact op met uw PwC-adviseur of laat het weten bij de evaluatie.
- Bekijk deze webcast of presentatie in een [later stadium](#)
- **Blijf op de hoogte:** meld u aan voor onze PwC Belasting nieuwsbrief op pwc.nl
- Kijk op 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?

Vragen?



Contact



Daniël Sternfeld

Partner People &
Organisation

T 06 1089 2889

E daniel.sternfeld@pwc.com



Yvette van Gernerden

Partner Legal / People &
Organisation

T 06 5200 5924

E yvette.van.gernerden@pwc.com



Dounia Weehuizen

Specialist International
Employment Tax

T 06 3875 6991

E dounia.weehuizen@pwc.com



Bedankt!

