

Uitwerking cao-akkoord thuiswerken

Op 7 oktober hebben sociale partners een akkoord bereikt over thuiswerken. De overeengekomen afspraken omvatten 2 punten: een thuiswerkbudget en een thuiswerkvergoeding. De afspraken gelden vanaf 1 april 2020 tot 1 april 2025 en worden opgenomen in de cao.

Thuiswerkbudget

De regeling gaat uit van een budget per medewerker. Het budget is € 850,- incl. BTW voor de komende 5 jaar en wordt op de volgende manier ter beschikking gesteld aan elke medewerker:

1. Elke medewerker ontvangt in 2020 een bedrag van € 250,- netto. Dit is een tegemoetkoming voor de extra kosten die alle medewerkers de afgelopen maanden hebben gemaakt. En om de extra inzet te belonen, ook van medewerkers die niet thuis hebben (kunnen) werken.
2. Voor elke medewerker die wekelijks over een langere periode thuis werkt resteert een budget van € 600,- inclusief btw. De medewerker kan op declaratiebasis middelen aanschaffen die noodzakelijk zijn voor een goede uitoefening van de werkzaamheden vanuit huis op een arbo- en ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek

Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding bedraagt € 3,- netto per dag. Het is een tegemoetkoming in het faciliteren van de voorzieningen van een thuiswerkplek waar de Arbowet niet op ziet, bijvoorbeeld internet en energiekosten. Deze vergoeding geldt voor dagen waarop de medewerker de gehele dag thuiswerkt.

Voor de fiscale aspecten verwijzen wij naar bijlage 1.

Uitwerking akkoord

Inleiding

Sociale partners gaan uit van volwassen arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemer en leidinggevende en medewerker bij het maken van werkafspraken, het invulling geven aan de nieuwe mogelijkheden van thuiswerken en het gebruik maken van de mogelijkheden die de nieuwe cao-afspraken over thuiswerken bieden.

Begripsbepalingen

Arbowet: De geldende arbeidsomstandighedenwet

Structureel thuiswerken: het in overleg met leidinggevende verrichten van de gebruikelijke werkzaamheden op wekelijkse basis en voor een evenredig deel van de contracturen vanuit huis.

Thuiswerkdag: het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden vanuit huis gedurende de gehele werkdag; deels werken vanuit kantoor en deels vanuit huis geldt niet als een thuiswerkdag.

Thuiswerkbudget: Een budget voor het inrichten van een werkplek thuis die voldoet aan de uitgangspunten, artikelen en bedoeling van de Arbowet.

Thuiswerkvergoeding: een tegemoetkoming in het faciliteren van de thuiswerkplek waar de Arbowet niet op ziet, bijvoorbeeld internet en energiekosten.

Vragen en antwoorden

Wie komt in aanmerking voor het bedrag van 250 euro netto?

Alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst en die op 1 oktober 2020 in dienst zijn, komen in aanmerking voor 250 euro netto. Dit bedrag is immers een tegemoetkoming voor de extra kosten die alle medewerkers de afgelopen maanden hebben gemaakt. En om de extra inzet te belonen in de afgelopen maanden, ook van medewerkers die niet thuis hebben (kunnen) werken.

Moet het bedrag van 250 euro netto worden omgerekend met de parttime factor?

Nee, alle medewerkers ontvangen hetzelfde bedrag omdat het bedrag is afgeleid van het budget wat voor elke medewerker beschikbaar gesteld dient te worden voor het inrichten van de werkplek thuis. Dit bedrag is immers een tegemoetkoming voor de extra kosten die alle medewerkers de afgelopen maanden hebben gemaakt. En om de extra inzet te belonen, ook van medewerkers die niet thuis hebben (kunnen) werken.

Is het bedrag van 250 euro pensioengevend inkomen?

Het bedrag van 250 euro behoort niet tot het pensioengevend inkomen omdat het een onderdeel is van een onkostenvergoeding en die is niet pensioengevend (bevestigd door ABP).

Een medewerker heeft volledig levensloopverlof en neemt vakantiedagen op voorafgaand aan zijn pensioen. Heeft hij recht op de € 250,- netto van het thuiswerkbudget?

Wat betreft de medewerkers die levensloop genieten, 100% verlof hebben opgenomen voor pensioen of de medewerkers die in elk geval tussen 1 april 2020 en 1 oktober 100% verlof hebben opgenomen en dat op 1 oktober 2020 nog steeds genieten maar waarvan het wel de bedoeling is dat ze terugkomen, is het advies om die 250 euro niet te betalen. We hebben besproken dat die 250 euro voor elke medewerker geldt, ook de niet thuiswerkende, maar wel de werkende medewerker, als eenmalige tegemoetkoming en dank voor de inzet.

Ook medewerkers die tussen 1 april 2020 en 1 oktober 2020 voor 100% ziek waren, niet hebben gewerkt en dat op 1 oktober 2020 nog steeds zijn, hebben die inzet niet kunnen plegen. Medewerkers die na een langdurige ziekte- of verlofperiode weer terugkomen hebben dan wel de beschikking over 850,- euro incl. BTW als thuiswerkbudget.

Wij kunnen ons voorstellen dat de werkgever in bijzondere situaties hier zelf een besluit over neemt (denk aan de medewerkers buitendienst).

Welke afspraken gelden voor verrekening van reeds gedane betalingen door de werkgever?

Sociale partners spreken de wens uit dat de wijze van verrekenen vooraf wordt afgestemd met de medezeggenschap om daar vervolgens zoveel mogelijk gezamenlijk over te communiceren.

Wat kan worden verrekend met het thuiswerkbudget?

Voor het inrichten van een thuiswerkbudget is 600 euro incl. BTW beschikbaar waarop reeds gedane betalingen in de afgelopen maanden vanaf 1 april 2020 door de werkgever aan medewerkers voor de inrichting van hun thuiswerkplek in mindering kunnen worden gebracht (hardware valt hier niet onder, dat wordt door de werkgever verzorgd).

Wat kan worden verrekend met de thuiswerkvergoeding van 3 euro netto per dag?

Doorbetaling van reiskosten en/of andere betalingen door de werkgever om "tegenmoet" te komen in de extra kosten die thuiswerken met zich mee kan brengen, kunnen hierop in mindering worden gebracht.

Kunnen wij eerder betaalde bedragen verrekenen?

Het blijkt dat er leden zijn die al eerder een bedrag (bedragen) hebben betaald aan al hun medewerkers, ongeacht of wel of niet vanuit huis werkten. Wij kunnen ons voorstellen dat dit bedrag (deze bedragen) wordt (worden) ingehouden bij de medewerkers die een

dagvergoeding declareren en bij de andere medewerkers op de 250 euro netto (maar alleen indien zij geen thuiswerkvergoeding kunnen declareren).

Moet de thuiswerkvergoeding van 3 euro netto per dag worden omgerekend met de parttime factor?

Nee, de thuiswerkvergoeding is voor alle medewerkers gelijk (ongeacht de parttime factor).

De thuiswerkvergoeding wordt betaald over een gehele thuiswerkdag. Wat wordt verstaan onder een gehele thuiswerkdag?

Hieronder wordt verstaan het werken van de gebruikelijke uren vanuit huis in plaats van kantoor. Het maakt daarbij dus niet uit of de gebruikelijke uren van de medewerker een gehele of gedeeltelijke (werk)dag beslaan. Bepalend is dat er niet vanuit kantoor is gewerkt.

Sociale partners beseffen dat medewerkers, ondanks werkafspraken met de leidinggevende, ruimte hebben om hier in de praktijk invulling aan te geven in relatie tot privé activiteiten op de dag.

Bij het declareren en honoreren van de thuiswerkvergoeding gaan sociale partners uit van een integere invulling van de thuiswerkdag en het gezonde verstand.

De medewerker werkt thuis en moet de deur uit vanwege een melding?

Medewerkers die op meldingen af moeten zijn in het algemeen geen kantoorwerkers c.q. thuiswerkers. Maar laat dit in goede samenspraak tussen leidinggevende en medewerker plaats vinden. Het valt niet altijd met een schaarstje te knippen. De ene keer is het een melding die een half uur in beslag neemt, de andere keer misschien meer dan een halve dag. Wij denken dat leidinggevende en medewerker daar prima een afspraak over kunnen maken.

Uitzonderingen bevestigen de regel. Sociale partners hebben niet bepaald voor een halve dag het een en een halve dag het ander voor dat handjevol wat hier misschien mee te maken heeft. Wachtdienst is geen thuiswerken!

Hoeveel euro is beschikbaar voor de inrichting van de thuiswerkplek voor medewerkers die na 1 oktober 2020 in dienst treden?

Voor de medewerkers die na 1 oktober 2020 in dienst treden is 850 euro incl. BTW beschikbaar voor de inrichting van de thuiswerkplek.

Is het voor waterschappen mogelijk om een vaste thuiswerkvergoeding te betalen?

Er is geen afspraak gemaakt dat dit niet kan, maar wel wordt afgesproken dat de thuiswerkvergoeding op declaratiebasis plaatsvindt. Wij zijn er geen voorstander van dat een vaste thuiswerkvergoeding wordt gegeven; wij zijn van mening dat een medewerker moet declareren (veel systemen zijn hier prima op ingericht).

Een dergelijke “vaste thuiswerkvergoeding” wordt al snel gezien als een vast bestanddeel van het inkomen en gaan gepaard met vragen als “wat doe je met de vergoeding bij ziekte, is het pensioengevend, krijg je er IKB over etc.? ”.

De vergoeding is bedoeld als een tegemoetkoming in kosten zonder dat hier een bonnetje voor overgelegd kan worden. Fiscaal is het loon, maar arbeidsrechtelijk kan het op deze manier nog als een vergoeding van kosten worden gezien (vergelijkbaar met een tegemoetkoming in bepaalde verzekeringen bijvoorbeeld) en niet als loon en kan het dan ook buiten indexering en overige aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven bestaan.

Is er in het cao-akkoord ook verder uitgewerkt wat wordt verstaan inrichting van een thuiswerkplek?

Nee, voor het besteden van het budget voor het inrichten van een werkplek thuis gelden de zorgplicht van de werkgever en de uitgangspunten, artikelen en bedoeling van de Arbwet.

Er moet wel echt toetsing plaatsvinden aan de arbowedgeving, mede in verband met de fiscale voorwaarden.

Het simpelweg toekennen van een bedrag, waarvan de medewerker zelf kan bepalen waar hij dit voor inrichting van de thuiswerkplek aan besteed, is onvoldoende om aan de zorgplicht uit de Arbwet te kunnen voldoen en zo kan geen gebruik worden gemaakt van de fiscale voordelen die er zijn.

Geldt het thuiswerkbudget en de thuiswerkvergoeding ook voor uitzendkrachten, andere externen en/of stagiaires e.d.?

Strikt genomen niet. De regeling is opgenomen in de cao en de cao geldt alleen voor de werknemers, niet voor uitzendkrachten, externen of stagiaires. Naast de vraag of het wenselijk is om een uitzendkracht vanuit huis te laten werken, tenzij dit uiteraard door de overheid is opgelegd, is het de vraag wie dan verantwoordelijk is. Het thuiswerkbudget en de thuiswerkvergoeding zijn geen onderdeel van de inlenersbeloning tenzij daarover er afspraken zijn of worden gemaakt. Uitzendorganisatie en inlener zijn samen (resp. formeel en materieel) werkgever voor het inrichten van de thuiswerkplek.

Hier moeten dan ook aparte afspraken over worden gemaakt met de uitzendorganisatie. Stagiaires zijn geen werknemers en hebben geen aanspraak op thuiswerkbudget of thuiswerkvergoeding, tenzij je dit uitdrukkelijk met ze afspreekt natuurlijk.

Fiscale aspecten (zie ook bijlage 1)

Moet het bedrag van 250 euro netto worden gebruteerd?

Elke medewerker ontvangt dit jaar een bedrag van €250,- netto. Deze betaling wordt gedaan ongeacht of men thuis een werkplek heeft moeten inrichten, vanuit huis heeft gewerkt danwel vanuit de eigen standplaats op de gebruikelijke werklocatie zijn werkzaamheden is blijven verrichten vanaf 1 april 2020. Dit betekent dat dit bedrag niet voorziet in de noodzakelijke kosten om de werkzaamheden uit kunnen voeren in de zin van de loonheffing. Deze betaling dient dan ook gerekend te worden tot het loon en is onderworpen aan de loonheffing en moet om die reden worden gebruteerd tenzij er nog "vrije ruimte" beschikbaar is in de werkkostenregeling.

Wat zijn de fiscale regels rond een arbo verantwoord en ergonomisch ingerichte werkplek?

Let op de voorwaarden voor de gerichte vrijstelling:

Van art 31a, tweede lid, onderdeel h Wet LB 1964 juncto art 8.4a Uitvoeringsregeling LB 2011:

Een werkgever kan aan een werknemer die van hem thuis moet werken arbovoorzieningen onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

1. De werknemer ge- of verbruikt de voorzieningen thuis (geheel of gedeeltelijk);
2. De werkgever brengt geen kosten ten laste van de werknemer (hierna: eigen bijdrage);
3. De voorzieningen vloeien rechtstreeks voort uit het arbeidsomstandighedenbeleid dat de inhoudingsplichtige voert op grond van de Arbeidsomstandighedenwet.

Wat zijn de fiscale regels rond Gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en soortgelijke apparatuur?

Gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en soortgelijke apparatuur vallen onder de gerichte vrijstellingen wanneer de werkgever die nodig acht voor het uitvoeren van het werk. Dit behoort dus evenmin tot het loon.

Let op de 3 voorwaarden van art 31a, tweede lid, onderdeel g Wet LB 1964 voor deze gerichte vrijstelling:

- de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking;
- de werkgever de voorziening betaalt en de kosten niet doorberekent aan de werknemer;
- de werknemer de voorziening moet teruggeven aan de werkgever of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever moet betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking.

Wat zijn de fiscale regels rond de thuiswerkvergoeding?

Er is niet direct een gerichte vrijstelling op van toepassing (in de cao-Rijk is er voor gekozen om de gehele thuiswerkvergoeding aan te wijzen als eindheffingsloon).

Internet thuis is onder omstandigheden mogelijk noodzakelijk. De stelling dat dit al gauw aannemelijk is, is te makkelijk gesteld. De werkgever moet echt specificeren wat de werknemer nodig heeft. Je kunt niet zomaar iets toekennen.

Fiscale consequenties

Een werkgever heeft binnen de werkkostenregeling weinig speelruimte voor het verstrekken van een onbelaste vergoeding voor thuiswerken. Het is daarom van belang om goed te kijken of het hier gaat om belastbaar loon of om voorzieningen die onder de gerichte vrijstellingen vallen.

Wie werknemers een thuiswerkvergoeding wil geven, is daarom in de meeste gevallen aangewezen op de vrije ruimte. Jaarlijks mag u 1,7 procent van de totale fiscale loonsom (tot 400.000 euro) gebruiken voor onbelaste vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen. Komt de fiscale loonsom boven die vier ton uit, dan is de vrije ruimte voor het meerdere 1,2 procent. Vanwege de coronacrisis heeft de wetgever in 2020 de vrije ruimte voor de eerste 400.000 euro eenmalig verhoogd naar 3 procent. Dat biedt mogelijkheden aan werkgevers die daar de financiële ruimte voor hebben om hun werknemers in deze moeilijke tijd extra tegemoet te komen. Dit kan ook steun geven aan sectoren die getroffen zijn door de crisis.

Om vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen in de vrije ruimte onder te brengen, moeten ze worden aangewezen als eindheffingsloon. In dat geval wordt er geen loonbelasting over betaald.

Met andere woorden: een thuiswerkvergoeding kan dus alleen onbelast worden verstrekt als er nog vrije ruimte over is. Is het maximum van 3 procent (normaal gesproken 1,7 procent) al bereikt dan moet er 80 procent belasting worden betaald over al het andere dat aan de werknemer wordt verstrekt en waarvoor geen gerichte vrijstelling of nihilwaardering geldt.

Gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en soortgelijke apparatuur vallen onder de gerichte vrijstellingen wanneer de werkgever die nodig acht voor het uitvoeren van het werk. De werkgever moet daarom kunnen aantonen dat deze voorzieningen nodig zijn voor een goede bedrijfsvoering. Vastgelegd moet worden aan welke eisen de voorzieningen of gereedschappen moeten voldoen. Bovendien moet vooraf onderzocht worden wat de werkelijke kosten zijn.

Ook de kosten voor een internetabonnement of mobiel bellen kunnen onder de gerichte vrijstellingen vallen. Heeft de werknemer thuis een 3-in-1-pakket waarin ook televisie en vaste telefonie zijn opgenomen? Dan mogen alleen de kosten worden vergoed die de provider rekent voor een apart internetabonnement.

Arbovoorzieningen

Het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van arbovoorzieningen in de werkruimte thuis is gericht vrijgesteld als:

- die arbovoorzieningen samenhangen met de werkgeversverplichtingen op grond van de Arbowet.
- de werknemer die voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt in de werkruimte thuis.
- de werknemer geen eigen bijdrage voor die voorzieningen betaalt.
- de inrichting van de werkruimte thuis voldoet aan de volgende eisen van het Arbeidsomstandighedenbesluit:
 - 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.

Wanneer het thuiswerkbudget wordt aangewend voor arbovoorzieningen, dus alles wat het lichaam nodig heeft: steun (stoel), licht (lamp) en wellicht onder redelijke omstandigheden airco of verwarming indien de temperatuur anders niet te reguleren is, is dus een gerichte vrijstelling.

Consumpties, gas, water en licht

Wanneer de werknemer op de werkplek koffie en thee drinkt of een koekje uit de trommel haalt, hoef je dat niet te belasten. Dat komt omdat hiervoor een nihilwaardering geldt. Wanneer de werknemer thuiswerkt, ligt dat anders.

Een thuiswerkplek geldt voor de fiscus alleen als werkplek wanneer deze voldoet aan drie strenge regels:

- De ruimte is een zelfstandig gedeelte van de woning: de ruimte heeft bijvoorbeeld een eigen opgang en eigen sanitair;
- De werkgever heeft met de werknemer een reële (zakelijke) huurovereenkomst, waardoor alleen de werkgever over de ruimte beschikt;
- De werknemer werkt in die ruimte.

Pas als aan alle drie de voorwaarden is voldaan, mogen kleine consumpties en gas, water en licht onbelast vergoeden. Dat geldt dus niet voor de reguliere medewerker die thuiswerkt in plaats van kantoor.