

Genoteerd



Werken vanuit huis

In deze uitgave

- Inleiding
- Het recht op werken vanuit huis
- De thuiswerkplek
- Thuiswerkregeling en de rol van de ondernemingsraad
- Fiscale aspecten van thuiswerken
- Praktische aanbevelingen

1. Inleiding

Op 12 maart 2020 werd door het kabinet aangekondigd dat vanwege COVID-19 iedereen die daartoe in staat was de komende twee weken thuis moest werken. Inmiddels houdt COVID-19 ons al meer dan anderhalf jaar in de greep. In vergelijking met de situatie van voor COVID-19 wordt ten gevolge van de coronacrisis thans op grote schaal thuisgewerkt. De verwachting is dat ook ná de coronacrisis meer mensen (gedeeltelijk) thuis zullen blijven werken. Nu het werken vanuit huis – in het licht van deze ontwikkelingen – een steeds meer voorkomende variant van flexibel werken begint te worden, lijkt het nuttig om nader aandacht te besteden aan het juridisch kader omtrent thuiswerken.

In deze bijdrage zal allereerst worden stilgestaan bij de mogelijkheden voor werknemers om een aanpassing van de werkplek te verzoeken, waarbij het wetsvoorstel 'Wet werken waar je wilt' zal worden besproken (paragraaf 2). Vervolgens wordt aandacht besteed aan de thuiswerkplek, in welk kader de op de werkgever rustende verplichtingen uit hoofde van de Arbwetgeving en het Burgerlijk Wetboek (**BW**) ten aanzien van de thuiswerkplek zullen worden behandeld (paragraaf 3). Voorts wordt stilgestaan bij de rol van de ondernemingsraad met betrekking tot de implementatie van een thuiswerkregeling (paragraaf 4), waarna wordt ingegaan op enkele fiscale aspecten ten aanzien van de thuiswerkplek (paragraaf 5). Tot slot zal een aantal praktische aanbevelingen volgen (paragraaf 6).

2. Het recht op werken vanuit huis

2.1 Wet flexibel werken – huidig juridisch kader

Op 1 januari 2016 is de Wet flexibel werken (**Wfw**) in werking getreden. Deze wet heeft tot doel arbeid- en zorgtaken te combineren, waardoor een evenwichtige verdeling van arbeid- en zorgtaken tussen mannen en vrouwen mogelijk wordt.¹ De Wfw biedt werknemers

de mogelijkheid om aan hun werkgever een wijziging te verzoeken voor wat betreft de overeengekomen arbeidsduur, werktijd en arbeidsplaats.² Deze mogelijkheid staat enkel open voor (i) werknemers van werkgevers met tien of meer werknemers die (ii) op het moment van de gewenste ingangsdatum van de betreffende aanpassing ten minste zes maanden in dienst zijn bij die werkgever.

Het verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats³ moet, behoudens onvoorziene omstandigheden, ten minste twee maanden voor ingang van de beoogde aanpassing schriftelijk bij de werkgever worden ingediend. In dat schriftelijke verzoek moet in ieder geval worden opgenomen wat het moment is waarop de wijziging van de arbeidsplaats van toepassing moet zijn en wat de gewenste arbeidsplaats is. De werkgever moet het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsplaats overwegen en over een afwijzing daarvan eerst met de werknemer overleggen. De beslissing dient schriftelijk aan de werknemer te worden medegedeeld. Indien de werkgever niet ten minste een maand voor de beoogde ingangsdatum op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsplaats aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.⁴

Anders dan bij een verzoek om aanpassing van de arbeidstijd of de werktijd, hoeft voor afwijzing van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats geen sprake te zijn van 'zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen'. De wet bepaalt slechts dat de werkgever het verzoek dient te overwegen ('*duty to consider*'), met dien verstande dat afwijzing op elke grond kan plaatsvinden.⁵ De reden daarvan is dat een wijziging van de arbeidsplaats doorgaans ingrijpender is voor de arbeidsverhouding dan een wijziging van de urenomvang en/of de spreiding van de uren.⁶ Een (gedeeltelijke) afwijzing dient schriftelijk te worden gemotiveerd. Deze motivering hoeft dus niet te zien op zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, maar kan algemene en brede gronden voor afwijzing bevatten.

1 Zie onder meer S.W. Kuip & E. Verhulp, *Kaderpocket Wet aanpassing arbeidsduur*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2000, p. 194.

2 In deze bijdrage zal voornamelijk worden stilgestaan bij een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats.

3 Onder arbeidsplaats wordt iedere overeengekomen plaats verstaan die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt door de werknemer (artikel 1 sub d Wfw). De thuiswerkplek valt hier dus ook onder.

4 Volledigheidshalve wordt nog opgemerkt dat een werknemer, behoudens onvoorziene omstandigheden, een jaar nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek kan indienen.

5 *Kamerstukken II 2020/21*, 35714, nr. 6, p. 6.

6 *Kamerstukken II 2014/15*, 32889, nr. 17.

2.2 Overheidsadvies: recht op thuiswerken?

Als aangegeven, kan de werkgever een verzoek van de werknemer om de werkzaamheden vanuit huis te verrichten (lees: een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats) betrekkelijk eenvoudig afwijzen. Het advies van de Rijksoverheid luidt echter al geruime tijd ‘*Werk thuis, tenzij het niet anders kan*’. Dat roept de vraag op of momenteel gesproken kan worden van een ‘recht’ op thuiswerken. In een uitspraak van de Rechtbank Gelderland is geoordeeld dat dit niet het geval is. Volgens de rechter grijpt het zeer algemeen geformuleerde advies van de overheid om zo veel mogelijk thuis te werken niet zo ver in op de rechtsverhouding tussen werkgever en werknemer dat de werknemer daaraan een recht op thuiswerken kan ontleenen.⁷ Bovendien had de werkgever in dit specifieke geval voldoende aangetoond dat (i) zij passende COVID-19 maatregelen had getroffen om een veilige werkplek te waarborgen en (ii) de werknemer nodig was op de werkvloer.⁸ Wij kunnen ons vinden in dit oordeel. Het blijft immers slechts een (weliswaar dringend) advies van de overheid. Een werkgever zou in onze optiek nog altijd de bevoegdheid moeten hebben om werknemers in verband met de aard van de werkzaamheden te instrueren op het werk te verschijnen (mits uiteraard de veiligheid kan worden gegarandeerd).⁹

Wel merken wij nog op dat een werknemer – naast een verzoek op grond van de Wfw – ook op grond van artikel 7:611 BW (het beginsel van goed werkgeverschap) een voorstel tot wijziging van de arbeidsplaats kan doen. De werkgever dient in het kader van dat artikel een belangenafweging te maken en zal afhankelijk van de omstandigheden moeten instemmen met een voorstel van de werknemer. Inmiddels wordt in veel sectoren al geruime tijd zonder problemen vanuit huis gewerkt. In de literatuur wordt het standpunt verdedigd dat in die gevallen de hierboven omschreven ‘*duty to consider*’ in het licht van artikel 7:611 BW meer omvat dan enkel

een ‘overdenking’.¹⁰ Oftewel; betoogd wordt dat de werkgever in die gevallen, waarin een thuiswerkverzoek wordt ingediend, goed zal moeten onderbouwen waarom thuiswerken niet (langer) tot de mogelijkheden behoort.

2.3 Wetsvoorstel Wet werken waar je wilt – aanleiding en doel

Op 19 november 2020 is het initiatiefwetsvoorstel Wet werken waar je wilt (het **Wetsvoorstel**) ter internetconsultatie aangeboden.¹¹ De internetconsultatie is op 18 december 2020 gesloten en het Wetsvoorstel is op 27 januari 2021 aan de Tweede Kamer aangeboden. Het is nog niet bekend wanneer het Wetsvoorstel in werking zal treden. Momenteel is het Wetsvoorstel onderwerp van plenair debat in de Tweede Kamer.

De aanleiding voor het Wetsvoorstel is dat het aantal thuiswerkers inmiddels is gestegen naar circa 50%, waarbij circa 33% zelfs volledig thuis is gaan werken.¹² De initiatiefnemers beogen met het Wetsvoorstel niet alleen in te spelen op de veranderde standaard ten aanzien van thuiswerken ná de coronacrisis, maar willen ook bijdragen aan het stimuleren van thuiswerken tijdens deze coronacrisis. De initiatiefnemers menen dat na de coronacrisis sprake zal zijn van een nieuwe standaard, waarbij een nieuw evenwicht zal moeten worden gevonden tussen thuiswerken en het werken op de werklocatie. Het recht op thuiswerken en het recht op werken op de werklocatie zijn in die zin even belangrijk. Op dit moment is het recht op aanpassing van de arbeidsplaats echter minder goed verankerd in de wet (lees: de Wfw) dan het recht op aanpassing van de arbeidsduur of werktijd, aldus de memorie van toelichting.¹³ De initiatiefnemers van het Wetsvoorstel willen dit, mede met het oog op de veranderde tijdsgeest, gelijk trekken.

Om die reden beoogt het Wetsvoorstel de Wfw te wijzigen door de regeling over een verzoek van de werknemer om de arbeidsplaats aan te passen, voor zover dit verzoek

7 Rb. Gelderland (ktr.) 16 juni 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:2954, r.o. 4.8.

8 Rb. Gelderland (ktr.) 16 juni 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:2954, r.o. 4.7.

9 Vgl. S. Drost & W. Bosman, ‘De werkplek thuis, bezien in het licht van COVID-19’, *TvO* 2021/3.2, par. 2.4.

10 Vgl. A.R. Houwelling, ‘Corona en arbeidsrecht: hoe NOW verder met loon en werkplek?!’, *MvV* 2020/9, par. 3.1.1 en S. Drost & W. Bosman, ‘De werkplek thuis, bezien in het licht van COVID-19’, *TvO* 2021/3.2, par. 2.2.

11 Voorstel van wet van de leden Van Weyenberg en Smeulders tot wijziging van de Wfw in verband met het bevorderen van flexibel werken naar arbeidsplaats.

12 *Kamerstukken II* 2020/21, 35714, nr. 6, p. 1. Voorts wordt in de memorie van toelichting bij het Wetsvoorstel opgemerkt dat 40%–60% van de thuiswerkers verwacht vaker te werken vanuit huis als de coronacrisis voorbij is (voor 2–3 dagen per week) en dat 55%–70% van de thuiswerkers positieve ervaringen heeft met thuiswerken tijdens de coronacrisis.

13 *Kamerstukken II* 2020/21, 35714, nr. 6, p. 2.

betrekking heeft op het woonadres van de werknemer of een werklocatie van de werkgever, op eenzelfde wijze te behandelen als een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur of werktijd. Hiermee beogen de initiatiefnemers werknemers meer rechten te geven ten aanzien van de keuze van de arbeidsplaats, waardoor werknemers meer vrijheid krijgen in het bepalen van de balans tussen het werken op de werklocatie en het werken vanuit huis. Het uiteindelijke doel van het Wetsvoorstel is dan ook om werknemers meer rechten te geven ten aanzien van de keuze van de arbeidsplaats, doordat afwijzing van het verzoek van de werknemer moet worden gemotiveerd en enkel kan plaatsvinden indien sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.¹⁴

2.4 Wetsvoorstel Wet werken waar je wilt – inhoud Wetsvoorstel

Zoals hiervoor uiteengezet, is het Wetsvoorstel een wijziging van de Wfw zodat een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats – voor zover dit betrekking heeft op het woonadres van de werknemer of een werklocatie van de werkgever – op eenzelfde wijze wordt behandeld als een verzoek om aanpassing van de werktijd of arbeidsduur.¹⁵ De formele procedure omtrent het indienen van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats verandert niet, slechts de inhoudelijke gronden waarop een thuiswerk- of werkplekverzoek kan worden afgewezen, worden aangepast.¹⁶

Met de voorgestelde aanpassing geldt voor het thuiswerkverzoek de volgende hoofdregel: het verzoek wordt ingewilligd *tenzij* zich tegen de aanpassing, waaronder het ingangstijdstip en de omvang, zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen verzetten ('ja, tenzij'). De bewijslast van deze zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen ligt bij de werkgever. In de memorie van toelichting bij het Wetsvoorstel wordt een aantal situaties omschreven waarin volgens de initiatiefnemers sprake kan zijn van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang:

- i. economische, technische of operationele belangen die ernstig zouden worden geschaad indien het thuiswerkverzoek zou worden gehonoreerd;
- ii. het behoud van de sociale cohesie op de werkvloer;
- iii. de werkgever draagt in verhouding een bijzonder zware last om thuiswerken mogelijk te maken; en
- iv. plaatsgebonden arbeid.¹⁷

In het kader van plaatsgebonden arbeid kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een arts of verpleegkundige die uitsluitend patiënten behandelt in een ziekenhuis. In dergelijke situaties kan een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang snel(ler) worden aangenomen. De initiatiefnemers hebben het vertrouwen dat de praktijk in de meeste gevallen met dit begrip uit de voeten kan. Waar dit begrip toch tot onduidelijkheid leidt, zal dit in de jurisprudentie verder (moeten) worden uitgekristalliseerd.

Van belang om op te merken, is dat voor een thuiswerkverzoek, evenals bij een verzoek inzake aanpassing van de arbeidsduur of werktijd, geldt dat geen sprake is van een absoluut recht op thuiswerken. Het is een recht om een verzoek in te dienen en werkgevers hebben nog steeds de mogelijkheid een dergelijk verzoek af te wijzen (zij het dat de afwijzingsgronden als gevolg van de inwerkingtreding van het Wetsvoorstel beperkter zullen zijn). Hoewel dit niet expliciet in het Wetsvoorstel wordt benoemd, lijkt er ruimte voor werkgevers te zijn om een thuiswerkverzoek ook slechts gedeeltelijk toe te wijzen (voor bijvoorbeeld 2 of 3 dagen in de week).¹⁸

Al met al wordt met het Wetsvoorstel beoogd dat werknemers meer vrijheid krijgen bij het vinden van de balans tussen het werken op de werklocatie en werken vanuit huis, waarbij het recht van de werknemer op de keuze van zijn woonadres als de arbeidsplaats wordt verstevigd.

¹⁴ Kamerstukken II 2020/21, 35714, nr. 6, p. 2.

¹⁵ Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats dat geen betrekking heeft op het woonadres van de werknemer of de werklocatie van de werkgever zal worden behandeld volgens de huidige systematiek zoals thans opgenomen in de Wfw. Het gaat hier bijvoorbeeld om een verzoek om de werkzaamheden in een café of een bibliotheek te verrichten. De werkgever hoeft een dergelijk verzoek dus enkel in overweging te nemen.

¹⁶ Zie par. 2.1. In dit kader wordt onder meer bedoeld op de procedurele voorschriften dat het verzoek ten minste twee maanden voor ingang van de beoogde aanpassing schriftelijk bij de werkgever moet worden ingediend en dat de werkgever ten minste een maand voor de beoogde ingangsdatum op het verzoek moet beslissen.

¹⁷ Kamerstukken II 2020/21, 35714, nr. 6, p. 9 - 10.

¹⁸ In het Wetsvoorstel wordt het behoud van de sociale cohesie op de werkvloer als voorbeeld genoemd op basis waarvan een werkgever een thuiswerkverzoek gedeeltelijk kan toewijzen.

3. De thuiswerkplek

Nu er op grote schaal wordt thuisgewerkt, heeft COVID-19 ook enorme consequenties voor de inrichting van de thuiswerkplek. De praktijk leert dat werkgevers niet altijd evenveel aandacht besteden aan het Arbo-technische deel van het thuiswerken.

3.1 De kwalificatie van de thuiswerkplek

De zorg voor goede arbeidsomstandigheden is opgenomen in de Arbeidsomstandighedenwet (**Arbowet**) en is verder uitgewerkt in het Arbeidsomstandighedenbesluit (**Arbobesluit**) en de Arbeidsomstandighedenregeling (**Arboregeling**). De thuiswerkplek is een 'arbeidsplaats' in de zin van de Arbowet. Dit betekent dat de werkgever in de kern verplicht is de thuiswerkplek aan te passen aan de behoefte van de werknemer en gehouden is risico's en gevaren voor de gezondheid te beperken.¹⁹ Oftewel; thuiswerken neemt de zorgplicht van de werkgever op het gebied van arbeidsomstandigheden niet weg.

Bij thuiswerken is echter sprake van 'plaatsonafhankelijke arbeid', waardoor er een verlicht arbeidsomstandighedenregime van toepassing is. Dit verlichte regime houdt in dat bepaalde verplichtingen met betrekking tot de arbeidsomstandigheden niet van toepassing zijn. De werkgever hoeft bijvoorbeeld niet te voldoen aan de concrete eisen van hoofdstuk 3 van het Arbobesluit, die zien op verplichtingen ten aanzien van onder andere brandgevaar, vluchtwegen en kleedruimtes.²⁰ Ook geldt in het algemeen dat thuiswerk-gerelateerde verplichtingen niet gelden voor de werkgever indien dat redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.²¹ Dit is bijvoorbeeld het geval indien werknemers slechts incidenteel voor een korte periode thuiswerken. In het navolgende zal verder worden ingegaan op de Arboverplichtingen die rusten op de werkgever in het kader van thuiswerken.

3.2 Arboverplichtingen in het kader van thuiswerken

i. Het ergonomisch inrichten van de thuiswerkplek

Op grond van het Arbobesluit moet de werkgever zorgdragen voor een ergonomisch ingerichte thuiswerkplek. Concreet houdt dit in dat de werkgever erop moet toezien dat de thuiswerkplek ergonomisch is ingericht en, als dit niet het geval is, de werkgever voor de juiste arbeidsmiddelen moet zorgen zoals een ergonomische stoel of bureau. Wij menen dat een werkgever er goed aan doet eerst bij zijn werknemers te informeren wat zij aan arbeidsmiddelen ten behoeve van de thuiswerkplek in huis hebben en wat nog ontbreekt.

Nu thuiswerken vaak gepaard gaat met beeldschermwerk, speelt ook hoofdstuk 5 van de Arboregeling een rol bij thuiswerken. In dit hoofdstuk zijn de voorschriften opgenomen waaraan de apparatuur en de omgeving waarin het beeldschermwerk wordt verricht, moeten voldoen. Zo moet het werken achter een beeldscherm op gezette tijden kunnen worden afgewisseld met andere werkzaamheden of rusttijd. Indien een werknemer problemen ondervindt aan zijn ogen of gezichtsvermogen, die mogelijk zijn veroorzaakt door het werken achter een beeldscherm, moet de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen hier passend onderzoek naar te doen. De eventuele kosten die gemaakt worden om de werkplek ergonomisch in te richten komen voor rekening van de werkgever, zo volgt uit de Arbowet. Overigens kan de werkgever ook een bedrag ter beschikking stellen aan zijn werknemers, waarmee zij zelf de middelen kunnen aanschaffen om de thuiswerkplek ergonomisch in te richten.²² Dit komt in de praktijk veelvuldig voor. Gelet op de zorgplicht van de werkgever – die er mede toe strekt dat de werkgever controleert of de werknemer zijn werkplek daadwerkelijk ergonomisch inricht, waarover hierna nog aandacht zal worden besteed – menen wij dat een werkgever er goed aan doet om na te gaan of de werknemer het ter beschikking gestelde bedrag op de juiste wijze heeft besteed.

19 Deze uitgangspunten gelden ook wanneer werknemers gedeeltelijk vanuit huis werken.

20 M. ten Broeke & I. Baijens, 'Werken vanuit huis: het juridisch kader', *Arbeidsrecht* 2019/28, par. 3.1.

21 *Kamerstukken II* 2020/21, 35714, nr. 6, p. 7. Zo hoeft de werkgever er bijvoorbeeld niet voor te zorgen dat de thuiswerkplek ergonomisch is ingericht indien dat redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd. Over het ergonomisch inrichten van de thuiswerkplek komen we in par. 3.2 te spreken.

22 R. Huijsmans-Zwijnenburg & Y. Bos-Bremmer, 'Thuiswerken en werkgeversaansprakelijkheid: voorkomen is beter dan genezen', *TAP* 2021/4, p. 19.

ii. Het beperken van de psychosociale arbeidsbelasting

Naast de zorg voor een ergonomisch ingerichte thuiswerkplek, moet de werkgever op grond van het Arbobesluit een beleid voeren ten aanzien van het beperken van psychosociale arbeidsbelasting. Zo dient de werkgever ervoor te zorgen dat de werkdruk wordt beperkt. Het kan lastig zijn om tijdig te signaleren of en, zo ja, wanneer werknemers overbelast raken als zij thuis werken. Het is in dat kader van belang om regelmatig persoonlijk contact te hebben met de werknemers om de psychosociale arbeidsbelasting te kunnen meten. Ook bestaat de mogelijkheid om werknemers hier zelf onderzoek naar te laten doen, bijvoorbeeld door middel van een digitale zelfinspectie.²³ Een werkgever zal dus actief moeten informeren naar de werkdruk van zijn werknemers.

iii. Controle op thuiswerken

Zoals hierboven is aangegeven, is van belang dat de werkgever controleert of de werknemer zijn werkplek daadwerkelijk ergonomisch heeft ingericht. Zo kan er met de werknemer worden afgesproken dat de werkplek thuis zal worden bezichtigd. Een andere optie is controle door middel van foto- en/of filmmateriaal. Controle zou in onze optiek ook kunnen plaatsvinden door werknemers periodiek een door de werknemer in te vullen en te ondertekenen checklist te verstrekken, waarin de verschillende onderdelen van een ergonomische werkplek zijn opgenomen.²⁴ Een werkgever doet er verstandig aan zijn werknemers enige keuzevrijheid te geven bij het kunnen toezien door de werkgever op de thuiswerkplek.²⁵ Wanneer een werkgever daarbij duidelijk aangeeft dat de controle op de thuiswerkplek dient ter voorkoming van schade aan de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden en de werkgever hierbij de optie biedt tot (bijvoorbeeld) overleg met een arbeidsdeskundige of ergonomisch adviseur, dan kan deze werkgever wat ons betreft in ieder geval niet verweten worden dat hij geen toezicht heeft gehouden op de thuiswerkplek.²⁶ Volledigheidshalve wordt nog opgemerkt dat de Inspectie SZW de bevoegdheid heeft om werkplekken, waaronder

de thuiswerkplek, te controleren. Indien sprake is van een overtreding van de regels, dan kan de Inspectie SZW handhavend optreden door middel van het geven van waarschuwingen, het opleggen van boetes en het stilleggen van werkzaamheden.

Daarnaast wordt van de werkgever verwacht dat hij instructies aan zijn werknemers geeft over de inrichting van de thuiswerkplek en een juiste werkhouding. Zo is het raadzaam om met enige regelmaat de hierboven genoemde checklist en/of een instructievideo aan alle werknemers te verzenden. Er is hier sprake van een voortdurende zorgplicht, waardoor een werkgever niet kan volstaan met een eenmalige (beeldschermwerk)instructie.²⁷

3.3 Thuiswerken en werkgeversaansprakelijkheid

De civielrechtelijke aansprakelijkheidsnorm voor een werkgever is opgenomen in artikel 7:658 BW. Uit dit artikel volgt dat de werkgever een zorgplicht heeft om de werkplek van de werknemer zodanig in te richten en zodanige maatregelen te treffen als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt in de uitoefening van de werkzaamheden. Zoals reeds is uiteengezet in paragraaf 3.1, strekt deze zorgplicht zich ook uit tot de thuiswerkplek. De werkgever is op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk indien de werknemer schade lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden.

Indien een werkgever niet voldoet aan de verplichtingen die voortvloeien uit de Arbowetgeving, dan is over het algemeen sprake van schending van de zorgplicht door de werkgever.²⁸ Een werkgever riskeert dus civielrechtelijke consequenties (lees: aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW) bij overtreding van de Arbo-verplichtingen in het kader van thuiswerken.²⁹ Bij thuiswerken is het echter moeilijker om vast te stellen of de schade die een werknemer heeft geleden tijdens de uitoefening van de werkzaamheden is ontstaan. Daar komt bij dat de werkgever beperkte zeggenschap heeft over de thuiswerkplek in vergelijking met een werklocatie van de

23 R. Huijsmans-Zwijnenburg & Y. Bos-Bremmer, 'Thuiswerken en werkgeversaansprakelijkheid: voorkomen is beter dan genezen', *TAP* 2021/4, p. 19.

24 Vgl. S. Drost & W. Bosman, 'De werkplek thuis, bezien in het licht van COVID-19', *TvO* 2021/3.2, p. 88.

25 De controle op de thuiswerkplek houdt immers sterk verband met het belang van de werknemer om zijn werkzaamheden gezond te kunnen verrichten.

26 Vgl. R. Huijsmans-Zwijnenburg & Y. Bos-Bremmer, 'Thuiswerken en werkgeversaansprakelijkheid: voorkomen is beter dan genezen', *TAP* 2021/4, p. 20.

27 Vgl. S. Drost & W. Bosman, 'De werkplek thuis, bezien in het licht van COVID-19', *TvO* 2021/3.2, p. 88.

28 HR 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA7355.

29 M. ten Broeke & I. Baijens, 'Werken vanuit huis: het juridisch kader', *Arbeidsrecht* 2019/28, par. 3.2.

werkgever, waardoor het voor werkgevers lastiger is om uitvoering te geven aan de zorgplicht.³⁰

Er is tot op heden nog niet veel rechtspraak over aansprakelijkheid van de werkgever voor schade die een werknemer tijdens het thuiswerken heeft opgelopen. In de literatuur wordt op dit punt veelvuldig verwezen naar een uitspraak van het Hof Amsterdam uit 2006.³¹ In deze zaak was sprake van een werknemer die arbeidsongeschikt raakte in verband met RSI-klachten. De werknemer verrichtte een substantieel deel van haar werktijd beeldschermwerk vanuit huis. Het hof oordeelde dat de werkgever niet aan zijn zorgplicht uit hoofde van artikel 7:658 BW had voldaan, omdat de werkgever niet had gezorgd voor een ergonomische werkplek. De werknemer werkte namelijk niet aan een verstelbaar bureau, maar had een bureau gemaakt van een oude deur. Daarnaast oordeelde het hof dat het geven van een behoorlijke instructie met betrekking tot de risico's van beeldschermwerk een belangrijk onderdeel van de zorgplicht van de werkgever is en dat dit niet gebeurd was. De werkgever was in dit geval dan ook op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk voor de schade van de werknemer, omdat de werkgever niet had voldaan aan voornoemde verplichtingen die voortvloeien uit de Arbowetgeving.³²

Op basis van deze (zij het beperkte) rechtspraak kan worden geconstateerd dat werkgevers in het kader van thuiswerken niet een minder omvangrijke zorgplicht hebben dan bij het werken op de arbeidslocatie.³³ Sterker nog: als een werkgever niet voldoet aan de Arboverplichtingen en daarmee zijn zorgplicht schendt, dan is er een reële mogelijkheid dat de werknemer hem met succes aansprakelijk kan stellen voor de schade die de werknemer als gevolg daarvan lijdt.

4. Thuiswerkregeling en de rol van de ondernemingsraad

Het werken vanuit huis vereist dat er duidelijke afspraken worden gemaakt tussen de werkgever en de werknemer. Nu er op grote schaal wordt thuisgewerkt, zien wij in de praktijk dat werkgevers er steeds vaker voor kiezen een thuiswerkregeling in te voeren. Indien thuiswerken de norm is (geworden) binnen een onderneming, doen werkgevers er verstandig aan een dergelijke regeling te implementeren. In deze thuiswerkregeling kunnen afspraken worden gemaakt over de (ergonomische) inrichting van de thuiswerkplek, de controle daarop en eventuele kosten die het thuiswerken met zich brengt.³⁴ Daarnaast kan in de thuiswerkregeling worden opgenomen in welke functies en onder welke omstandigheden thuiswerken mogelijk is en dat werken vanuit huis altijd ter discretie van de werkgever is.³⁵

Het is goed denkbaar dat de ondernemingsraad bij de implementatie van een thuiswerkregeling op bepaalde onderdelen een instemmingsrecht heeft op grond van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (**WOR**). Zo kan in een thuiswerkregeling worden opgenomen dat de werknemer ofwel flexibiliteit geniet bij het bepalen van zijn werktijden ofwel binnen bepaalde tijden moet werken en/of moet inloggen op de server van de werkgever. Dit kwalificeert als een vaststelling van een arbeids- en rusttijdenregeling in de zin van artikel 27 lid 1 sub b WOR. Verder zijn regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden instemmingsplichtig op grond van artikel 27 lid 1 sub d WOR. Het opnemen van verplichtingen voortvloeiende uit de Arbowetgeving in een thuiswerkregeling, zoals het ergonomisch inrichten van de thuiswerkplek en de controle daarop, zal dus instemmingsplichtig zijn.³⁶ Wellicht wat minder voor de hand liggend, maar ook denkbaar is dat een thuiswerkregeling een andere wijze van personeelsbeoordeling met zich brengt. Het is mogelijk dat de werknemer – die een aanzienlijk deel van

30 Vgl. R. Huijsmans-Zwijenburg & Y. Bos-Bremmer, 'Thuiswerken en werkgeversaansprakelijkheid: voorkomen is beter dan genezen', *TAP* 2021/4, p. 18.

31 Hof Amsterdam 7 september 2006, ECLI:NL:GHAMS:2006:AZ5431.

32 Hof Amsterdam 7 september 2006, ECLI:NL:GHAMS:2006:AZ5431, r.o. 2.12.2 – 2.12.4.

33 Vgl. M. ten Broeke & I. Baijens, 'Werken vanuit huis: het juridisch kader', *Arbeidsrecht* 2019/28, par. 3.2.

34 B. Schouten & Y.L. Smit, 'Werken in de overgang naar het 'nieuwe' oude normaal', *Bb* 2021/61, par. 3.

35 Zie par. 2.2, waarin is toegelicht dat werknemers – naar huidig recht - geen recht op thuiswerken hebben.

36 Het instemmingsrecht over deze onderwerpen is niet alleen voorbehouden aan de ondernemingsraad (in ondernemingen waarin aldus 50 of meer personen werkzaam zijn). In ondernemingen waarin 10 tot 50 personen werkzaam zijn en een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, heeft de personeelsvertegenwoordiging een instemmingsrecht over de vaststelling, wijziging of intrekking van een arbeids- en rusttijdenregeling en een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden.

zijn arbeidstijd thuis werkt – uitsluitend of in toenemende mate op zijn behaalde resultaten wordt beoordeeld, omdat de werkgever de werknemer in mindere mate op zijn geleverde inspanningen kan beoordelen. Een dergelijke regeling kan onder het bereik van artikel 27 lid 1 sub g WOR vallen; een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling.

Daarnaast is het mogelijk dat de ondernemingsraad bij het invoeren van een thuiswerkregeling een adviesrecht heeft in de zin van artikel 25 WOR. Zo is het denkbaar dat een ondernemer investeert in het beschikbaar maken van thuiswerkplekken door de aanschaf van laptops, ergonomische stoelen en/of bepaalde software. Het aanschaffen van dit materiaal kan in bepaalde gevallen worden beschouwd als een belangrijke investering in de zin van art. 25 lid 1 sub h WOR en/of het invoeren van een belangrijke technologische voorziening in de zin van art. 25 lid 1 sub k WOR.

Kortom; er kan een belangrijke rol voor de ondernemingsraad zijn weggelegd bij het invoeren van een thuiswerkregeling. De ondernemer doet er in onze optiek verstandig aan de ondernemingsraad in een vroegtijdig stadium bij de (voorgenomen) besluitvorming te betrekken en na te gaan op welke onderdelen de ondernemingsraad een advies- en/of instemmingsrecht toekomt.³⁷ Los van die wettelijke rechten, kan de ondernemingsraad voor draagvlak binnen de organisatie zorgen.

5. Fiscale aspecten van thuiswerken

In aanvulling op de hiervoor uiteengezette arbeidsrechtelijke aspecten van het toegenomen aantal werknemers dat thuis is gaan werken, is er ook een groot aantal fiscale consequenties verbonden aan deze ontwikkeling. In deze paragraaf geven wij een uiteenzetting van de belangrijkste fiscale aspecten die van toepassing (kunnen) zijn indien een werknemer thuiswerkt. Wij gaan met name in op de fiscale gevolgen van het ter beschikking stellen, het vergoeden en het verstrekken van voorzieningen op de thuiswerkplek onder de Wet op de loonbelasting 1964 (**Wet LB**). Daarnaast stippen wij enkele internationale aspecten aan.

5.1 Algemeen

Sinds de invoering van de werkkostenregeling in 2011 (voor iedere werkgever verplicht met ingang van 2015), bepaalt de Wet LB dat loon al hetgeen is dat uit een dienstbetrekking wordt genoten. De wet bepaalt expliciet dat daaronder mede moet worden begrepen hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking. Kort gezegd is het loonbegrip daarmee zodanig vormgegeven dat alles wat een werknemer van zijn werkgever ontvangt gezien wordt als loon waarover loonbelasting verschuldigd is, in zoverre dat verband houdt met de dienstbetrekking. Hierop geldt slechts een beperkt aantal uitzonderingen, bijvoorbeeld voor de opbouw van pensioen of de aanspraak op uitkeringen uit werknemersverzekeringen. Als het loon in natura ('verstrekkingen') wordt verstrekt, moet dit gewaardeerd worden.

Loon is in beginsel belastbaar bij degene die het loon geniet (de werknemer). Echter, onder bepaalde omstandigheden kan de werkgever kwalificeren als de belastingplichtige. Wij spreken dan van 'eindhaffing'.

5.2 Waarderingsregels voor loon in natura

De hoofdregel voor verstrekkingen van loon in natura is dat het loon moet worden gesteld op de waarde in het economisch verkeer. Als de werkgever hiervoor een bedrag aan een derde heeft betaald, kan de waarde worden gesteld op hetgeen aan die derde is betaald.

Er gelden echter bijzondere waarderingsregels voor bepaalde in de Wet LB en de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (**URLB 2011**) genoemde verstrekkingen. Zo wordt de waarde van verstrekkingen die geheel of gedeeltelijk op de werkplek worden gebruikt of verbruikt en waarvan het niet gebruikelijk is om deze elders te gebruiken of te verbruiken, op nihil gewaardeerd ('werkplekverstrekkingen' – artikel 3.7 URLB 2011). Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de verstrekking van een vaste telefoon of een computer op de werkplek, maar ook bijvoorbeeld het bureau en de verwarming op kantoor. Een dergelijke nihil-waardering geldt ook voor de verstrekking van bijvoorbeeld consumpties op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd.

Omdat deze verstrekkingen op de 'werkplek' moeten zijn gedaan om op nihil gewaardeerd te worden, is het

³⁷ Vgl. A.G.J.J. Jansen, 'Het nieuwe werken': aan het werk in plaats van naar het werk', *Arbeidsrecht* 2011/50.

van belang vast te stellen wat onder een 'werkplek' moet worden verstaan. Dit is gedefinieerd in art. 1.2, eerste lid, onderdeel f, URLB 2011. Deze bepaling luidt als volgt:

“Werkplek: iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt gebruikt en waarvoor voor de inhoudingsplichtige de Arbeidsomstandighedenwet van toepassing is, met dien verstande dat niet als werkplek wordt aangemerkt een werkruimte gelegen in een woning, een duurzaam aan een plaats gebonden schip of een woonwagen (...) van de werknemer”.

De nihil-waardering voor werkplekverstrekkingen is dus niet van toepassing als de werknemer zijn werkzaamheden thuis verricht. Hierop bestaat alleen een uitzondering voor bepaalde verstrekkingen die worden gedaan in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze uitzondering zal hierna worden behandeld.

Voor werknemers die thuis werken en vergelijkbare verstrekkingen van hun werkgever krijgen als die op kantoor, bijvoorbeeld het gebruik van een telefoon of een laptop, zal op een andere wijze moeten worden beoordeeld onder welke voorwaarden deze verstrekkingen onbelast kunnen worden gedaan. Ook dit zal hierna aan de orde komen.

Naast de nihil waardering voor werkplekverstrekkingen is er ook nog een aantal andere waarderingsbepalingen in de URLB 2011 opgenomen, bijvoorbeeld voor op de werkplek verstrekte maaltijden en de waardering van een openbaarvervoerkaart (**OV-kaart**).

5.3 Werkkostenregeling

5.3.1 Aanwijzing

Als de waarde van een verstrekking niet op nihil kan worden gesteld, behoort de waarde van de verstrekking tot het loon van de werknemer. Als de werkgever niet wil dat de werknemer hierover belasting verschuldigd is, dient hij de verstrekking aan te wijzen als eindheffingsloon. Hierbij is het van belang dat het (binnen de onderneming of branche) gebruikelijk is om het loonbestanddeel aan te wijzen als eindheffingsloon. Niet ieder loonbestanddeel komt hier dus voor in aanmerking. Dit zal per loonbestanddeel moeten worden beoordeeld.

5.3.2 Vrijstellingen

Nadat een loonbestanddeel is aangewezen als eindheffingsloon, dient te worden bepaald of de werkgever in aanmerking komt voor een vrijstelling voor

dit loonbestanddeel, of dat de waarde van de verstrekking tot de belastbare grondslag van de werkgever behoort.

Voor thuiswerk zijn onder de huidige wet- en regelgeving met name de volgende vrijstellingen van belang:

- De vrijstelling voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen e.d. voor zover zij noodzakelijk zijn voor de vervulling van de dienstbetrekking (art. 31a, lid 2, onderdeel g Wet LB'64); en
- De vrijstelling voor verstrekkingen in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet (art. 31a, lid 2, onderdeel h Wet LB'64 jo. art. 8.4a URLB 2011).

Voor deze loonbestanddelen geldt dat het gebruikelijk is dat de werkgever ze aanwijst als eindheffingsloon. Deze vrijstellingen zullen hierna uitgebreider aan de orde komen.

5.3.3 Eindheffing

Indien een werkgever andere dan op nihil gewaardeerde of vrijgestelde verstrekkingen aan zijn werknemer geeft, dan behoort de waarde daarvan tot de belastbare grondslag van de werkgever. De werkgever is hierover 80% belasting verschuldigd, voor zover deze belastbare grondslag hoger is dan de belastingvrije som die voor de werkgever van toepassing is (de zogenoemde 'vrije ruimte' in de zin van de werkkostenregeling).

De vrije ruimte wordt bepaald als een percentage van de loonsom. Voor 2021 bedraagt deze vrije ruimte 3,0% over de eerste € 400.000 en 1,18% over het meerdere (zie ook hierna). Vanaf 2022 bedraagt de vrije ruimte vooralsnog 1,7% van de eerste € 400.000 loonsom en 1,18% over het meerdere.

5.4 Vergoeding van kosten en terugbetaling van intermediaire kosten

5.4.1 Intermediaire kosten

Een werkgever kan, mits aan een aantal voorwaarden is voldaan, in het kader van de dienstbetrekking gemaakte kosten belastingvrij aan zijn werknemer vergoeden. Dergelijke kosten zijn in beginsel kosten van de werkgever, die een werknemer in wezen voor zijn werkgever 'voorschiet'. Dit worden intermediaire kosten genoemd. De vergoeding van intermediaire kosten kan op declaratiebasis onder overlegging van nota's, maar het is ook mogelijk om een vaste periodieke vergoeding voor deze kosten overeen te komen.

5.4.2 Vaste kostenvergoeding

Een vaste periodieke kostenvergoeding moet naar aard en veronderstelde omvang worden onderbouwd. Dit betekent dat het voor de werknemer duidelijk moet zijn welke kosten door de vergoeding gedekt worden. De werkgever moet vervolgens aan de hand van een kostenonderzoek vaststellen dat de werknemer deze kosten ook daadwerkelijk maakt. In een dergelijke vaste kostenvergoeding kunnen ook periodiek terugkerende intermediaire kosten (kosten die de werknemer maakt namens zijn werkgever) worden opgenomen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het wassen van de auto van de zaak en parkeerkosten die betrekking hebben op een auto van de zaak e.d.

Indien een werknemer structureel thuis gaat werken (bijvoorbeeld één of twee vaste dagen per week) zal moeten worden beoordeeld of een bestaande vaste kostenvergoeding moet worden aangepast (samenstelling van de vergoeding), of moet worden verlaagd omdat bepaalde kosten, zoals kosten van maaltijden onderweg op thuiswerkdagen, niet meer worden gemaakt.

5.5 Reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer

Veel werkgevers verstrekken aan hun werknemers een vergoeding voor reiskosten voor woon-werkverkeer. De reiskostenvergoeding is meestal gebaseerd op de beschikbare vrijstellingen voor dergelijke vergoedingen. Hiervoor zijn drie mogelijkheden: de vaste vergoeding; de km-vergoeding; en de OV-kaart of voordeelurenkaart.

5.5.1 Vaste vergoeding

Er bestaan twee mogelijkheden om een vaste reiskostenvergoeding te verstrekken.

In de eerste plaats kan een werkgever op basis van de wettelijke regeling een vaste vergoeding per maand of vierweekse periode overeenkomen van € 0,19 per kilometer, waarbij ervan uitgegaan wordt dat de werknemer op 214 dagen per jaar tussen zijn woning en zijn werk reist. Per maand wordt vervolgens 1/12 deel (of per periode 1/13 deel) van deze vergoeding aan de werknemer betaald.

Als een werknemer thuis gaat werken kan deze reiskostenvergoeding – indien dat gewenst is – in veel gevallen ongewijzigd in stand blijven. De werknemer moet dan wel op ten minste 128 dagen in een kalenderjaar de vaste arbeidsplaats (kantoor) bezoeken. Als dat het geval

is kan de reiskostenvergoeding gebaseerd blijven op 214 reisdagen. Voor parttimers geldt dat het aantal reisdagen, en daarmee de reiskostenvergoeding, naar evenredigheid moet worden verlaagd. Ook het minimumaantal dagen waarop naar kantoor moet worden gereisd om van de regeling gebruik te kunnen maken wordt voor parttimers naar evenredigheid verlaagd.

Deze wettelijke regeling voor een vaste reiskostenvergoeding zal worden geraakt door de samenloop met de vaste thuiswerkvergoeding die in het Belastingplan 2022 is opgenomen. Daar komen wij hieronder op terug.

Naast de hiervoor beschreven wettelijke regeling bestaat er nog een tweede regeling op basis waarvan een vaste reiskostenvergoeding kan worden toegekend. Op basis van deze regeling kan een vaste vergoeding worden betaald als de werknemer in een jaar vermoedelijk in minstens 36 weken op 5 dagen voor zijn werk naar een vaste plek reist. Deze regeling is daardoor niet passend voor een situatie met structureel thuiswerken.

5.5.2 Km-vergoeding

Indien niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor de vaste reiskostenvergoeding kan de werkgever alleen de werkelijke gereden kilometers voor het woon-werkverkeer vergoeden tegen € 0,19 per gereden kilometer. Als een werknemer thuis werkt, komt hij voor die dagen dus niet in aanmerking voor een vergoeding.

5.5.3 Het reizen met openbaar vervoer (OV-kaart of voordeelurenkaart)

Als een werknemer met het openbaar vervoer naar zijn werk komt, kan de werkgever hem of haar een OV-kaart of voordeelurenkaart ter beschikking stellen, vergoeden of verstrekken. Een dergelijke kaart kan veelal ook privé gebruikt worden. Dit levert een voordeel uit dienstbetrekking op voor de werknemer. Dit voordeel wordt echter op nihil gesteld als de kaart in het kader van de dienstbetrekking ter beschikking wordt gesteld en het aannemelijk is dat de kaart mede voor zakelijke reizen, waaronder woon-werkverkeer, wordt gebruikt. Als de kaart wordt vergoed of verstrekt, is het privégebruik van de kaart alleen onbelast als de kosten van het zakelijke gebruik van de kaart hoger zijn dan de waarde van de kaart.

Ook als een werknemer op een of enkele dagen per week thuis gaat werken en de werkgever een OV-kaart aan hem ter beschikking stelt, zal normaal gesproken aan de voorwaarden voor de nihilwaardering voldaan zijn, en zal

het privégebruik van de OV-kaart of de voordeelurenkaart door het thuiswerken niet belast worden.

5.6 De werkplek thuis

5.6.1 Arbo-verstrekkingen

Zoals reeds is uiteengezet in paragraaf 3.1 en 3.2, strekt de zorgplicht van de werkgever ten aanzien van de werkplek zich ook uit tot de thuiswerkplek van de werknemer. Dit betekent dat de werkgever zorg dient te dragen voor een geschikte thuiswerkplek welke – onder andere – ergonomisch verantwoord ingericht dient te worden.

Voor dergelijke verstrekkingen is een vrijstelling in de fiscale wetgeving opgenomen. Om voor de vrijstelling in aanmerking te komen, moet de voorziening samenhangen met de verplichtingen die de werkgever heeft op basis van de Arbo-wetgeving. Dit is meestal opgenomen in het Arbo-plan van de werkgever. De inrichting van de werkruimte in het huis van de werknemer dient te voldoen aan de eisen van het Arbobesluit:

- de werkruimte van een thuiswerker moet zodanig zijn ingericht, dat de werknemer zoveel mogelijk zittend en op een ergonomisch verantwoorde manier zijn werk kan doen (bureau en bureaustoel) en
- in de werkruimte zijn voldoende kunstlicht voorzieningen aanwezig (bureaulamp).

De vrijstelling voor Arbo-voorzieningen in de woning van de werknemer is alleen van toepassing op de hiervoor bedoelde verstrekkingen voor zover de werknemer niet reeds over deze voorzieningen beschikt. Heeft de werknemer zelf al een bureau dat aan de voorwaarden van de Arbo-wetgeving voldoet, dan kan de werkgever hiervoor dus geen vergoeding geven.

Hierbij wordt opgemerkt dat op basis van de Arbo-wetgeving geen eigen bijdrage van de werknemer mag worden gevraagd voor Arbo gerelateerde verstrekkingen. Dient de werknemer wel een eigen bijdrage te betalen, dan valt het door de werkgever betaalde gedeelte niet onder de vrijstelling en kan dus niet belastingvrij worden betaald.

Omdat het veelal gewenst is dat een bureau of bureaustoel in het interieur van de werknemer past, staan veel werkgevers toe dat de werknemer zelf een keuze maakt welk kantoormeubel wordt aangeschaft, zolang het maar aan de Arbo-vereisten voldoet. Het is naar onze mening niet de bedoeling van de Arbowetgeving om de werkgever te verplichten mee te laten betalen aan eventuele 'luxe'

wensen van de werknemer. Een eigen bijdrage lijkt in dat geval vanuit de Arbowetgeving niet verboden. Een en ander moet wel goed worden afgestemd op wat, vanuit de zorgplicht van de werkgever bezien, redelijk is. De Belastingdienst maakte dit onderscheid tot voor kort echter niet en was van mening dat iedere eigen bijdrage leidde tot een belaste vergoeding of verstrekking. In een recente update van de Handreiking Gerichte vrijstellingen voor de werkplek thuis is echter aangegeven dat een eigen bijdrage (uit het nettoloon) voor een duurdere uitvoering van een Arbovoorziening niet leidt tot het vervallen van de vrijstelling.

Het moment waarop moet worden beoordeeld of een Arboverstrekking belast is, is het moment waarop de verstrekking wordt gedaan. De werknemer wordt op dat moment eigenaar van de Arbovoorziening. Gaat de werknemer na verloop van tijd uit dienst en mag hij de voorziening houden, dan leidt dat op dat moment niet tot een belastbaar voordeel. Is de Arbovoorziening echter ter beschikking gesteld door de werkgever (werkgever blijft eigenaar van de voorziening), dan zal de werknemer bij het einde van het dienstverband de voorziening wel terug moeten geven aan zijn werkgever. Doet hij dit niet, dan vormt de waarde van de voorziening op dat moment loon voor de werknemer.

5.7 Voor het thuiswerken noodzakelijke verstrekkingen (computer, telefoon, internet, etc.)

Naast het inrichten van een ergonomisch verantwoorde (thuis)werkplek, hebben werknemers veelal een aantal gereedschappen of hulpmiddelen nodig om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen. Gedacht kan worden aan een computer, een beeldscherm, een printer, een mobiele telefoon en een internetaansluiting.

In artikel 31a, tweede lid, onderdeel g, van de Wet LB is een gerichte vrijstelling opgenomen voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur die naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk zijn voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium). Noodzakelijk wordt in dit verband uitgelegd als 'zonder meer nodig'. Zonder meer nodig houdt concreet in dat zonder de voorziening de dienstbetrekking niet naar behoren kan worden uitgeoefend en impliceert dat de voorziening in ieder geval daadwerkelijk bij de uitoefening van de dienstbetrekking gebruikt wordt. De omvang of de intensiteit van het gebruik is in dit kader indicatief, maar op zichzelf beschouwd niet doorslaggevend.

Een aanvullende voorwaarde voor de toepassing van de vrijstelling is dat de werknemer verplicht is tot teruggaaf van de voorziening of tot vergoeding van de restwaarde op het moment dat deze voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever niet langer noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Indien de werknemer de restwaarde niet vergoed of de apparatuur niet teruggeeft, wordt het voordeel aangemerkt als belast loon voor de werknemer. Daarbij zal het heffingsmoment over het algemeen het moment zijn waarop de werkgever (expliciet dan wel impliciet) besluit dat het apparaat niet hoeft te worden teruggegeven of de restwaarde niet hoeft te worden vergoed. Dit kan derhalve een later moment zijn dan het moment van terbeschikkingstelling van het apparaat. De werkgever kan er wel voor kiezen om deze belasting voor zijn rekening te nemen en de waarde aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel (ten laste van de beschikbare vrije ruimte).

Indien de werkgever het hulpmiddel niet rechtstreeks ter beschikking stelt, kunnen de kosten door de werknemer bij de werkgever worden gedeclareerd als intermediaire kosten (aanschaf van het hulpmiddel in opdracht van de werkgever). Het hulpmiddel wordt daarmee eigendom van de werkgever die het dan weer aan de werknemer ter beschikking stelt; de werkgever moet per werknemer administreren wie een hulpmiddel of een intermediaire kostenvergoeding voor het betreffende hulpmiddel heeft ontvangen.

Als aan deze voorwaarden is voldaan, valt de verstrekking onder de vrijstelling. Het maakt in dat geval niet uit of, en in welke mate de werknemer ook privé gebruik kan maken van het hulpmiddel. Indien een telefoon voor de vervulling van de dienstbetrekking noodzakelijk is, kan de werknemer de telefoon ook onbepert privé gebruiken, mits de werkgever dit toestaat.

Opgemerkt moet worden dat als een werknemer moet afzien van een deel van zijn brutoloon in ruil voor een onbelaste vergoeding of verstrekking voor een hulpmiddel (cafetariseren), per definitie niet wordt voldaan aan het vereiste dat de verstrekking noodzakelijk is voor de vervulling van de dienstbetrekking. Het is wel mogelijk om van een werknemer een eigen bijdrage te verlangen indien hij bijvoorbeeld een keuze maakt die uitgaat boven het budget dat de werkgever als 'noodzakelijk' aanmerkt (bijvoorbeeld de aanschaf van een telefoon van € 800, terwijl de werkgever een telefoon met een kostprijs van maximaal € 600 als 'noodzakelijk' heeft aangemerkt.

Het verschil moet de werknemer dan echter uit zijn nettoloon betalen.

Een veelvoorkomende vergoeding betreft de vergoeding voor een internetaansluiting. De hiervoor beschreven regels gelden overeenkomstig voor internetaansluitingen. In de praktijk was de toepassing van het noodzakelijkheids criterium vaak lastig, doordat internet vaak in combinatie met televisie en vaste telefonie wordt aangeboden en werknemers verschillende wensen hebben ten aanzien van de snelheid van de internetverbinding. In de genoemde Handreiking Gerichte vrijstellingen voor de werkplek thuis is inmiddels echter aangegeven dat de vrijstelling kan worden toegepast als de werknemer een eigen bijdrage voor het internetabonnement betaalt. Daarbij is ook aangegeven dat indien een werknemer bijvoorbeeld gebruikt maakt van een 3-in-1-pakket, de werkgever enkel het deel van de factuur dat voor de internetaansluiting is, vrijgesteld mag vergoeden. Als de werkgever het hele pakket vergoedt, dan zal het bedrag voor de vaste telefoon en televisie kwalificeren als belast loon voor de werknemer, tenzij dit wordt aangewezen als eindheffingsbestanddeel ten laste van de vrije ruimte.

5.8 Vergoeding voor thuiswerkkosten

5.8.1 Huidige regelgeving

Onder de huidige regelgeving kan een werkgever geen onbelaste vergoeding toekennen voor kosten van thuiswerken zoals het gebruik van een werkruimte in de woning van de werknemer (bijvoorbeeld een huurvergoeding) of voor de extra kosten van verwarming, elektriciteit, water, e.d. Ook is er geen vrijstelling in de wet opgenomen voor extra kosten van koffie die, of toiletpapier dat de werknemer tijdens het thuiswerken gebruikt. Indien hiervoor wel een vergoeding met de werknemer is overeengekomen, is deze vergoeding belast. Overwogen kan worden om een dergelijke vergoeding ten laste van de vrije ruimte in de werkkostenregeling te brengen. Hiervoor moet de vergoeding dan wel worden aangewezen als eindheffingsloon (zie hiervoor). Voor dergelijke loonbestanddelen achten wij het mogelijk om deze als eindheffingsloon aan te wijzen (er wordt voldaan aan de gebruikelijkheidstoets).

5.8.2 Introductie gerichte vrijstelling

In het Belastingplan 2022 wordt de invoering van een gerichte vrijstelling voorgesteld ten aanzien van de vergoeding van thuiswerkkosten. Indien dit voorstel wordt aangenomen, zullen kwalificerende thuiswerkvergoedingen

vanaf 2022 dus niet langer ten laste van de vrije ruimte van de werkgever hoeven te worden gebracht.

Het vrij te stellen bedrag aan thuiswerkvergoeding zoals opgenomen in het Belastingplan 2022 komt overeen met de door het Nibud vastgestelde kosten van thuiswerken van EUR 2 per dag per werknemer. Het Nibud is van mening dat hiermee het extra water- en elektriciteitsverbruik, de verwarming, de kop koffie en het toiletpapier kan worden gedekt. Het bedrag zal aan het begin van elk kalenderjaar worden geïndexeerd met ingang van 2023.

In het voorstel wordt voorzien in de mogelijkheid van een vaste thuiswerkvergoeding. De systematiek daarvoor komt overeen met de vaste reiskostenvergoeding. Werkt een werknemer ten minste 128 dagen per jaar vanuit huis, dan mag de werkgever de thuiswerkvergoeding toepassen voor 214 dagen.

5.8.3 Samenloop met de reiskostenvergoeding

De samenloop van de gerichte vrijstellingen voor thuiswerkvergoedingen en reiskostenvergoedingen lijkt onder bepaalde omstandigheden de nodige uitdagingen met zich te brengen. De wetgever acht het ongewenst dat een werknemer voor eenzelfde dag zowel een thuiswerkvergoeding van EUR 2 als een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer ontvangt.

In de Memorie van Toelichting wordt met betrekking tot deze samenloop het voorbeeld genoemd dat de werknemer op een dag deels vanuit huis werkt en deels op de vaste werkplek. In dit geval is bepaald dat maar één van de twee vrijstellingen mag worden benut. De keuze welke vrijstelling dit is, wordt overgelaten aan de werkgever. Dit is enkel anders indien de werknemer een gedeelte van de dag vanuit huis werkt en een gedeelte van de dag naar een andere locatie reist voor de uitvoering van de werkzaamheden. De reiskosten die gemaakt worden ten behoeve van een klantenbezoek (en dus niet voor woon-werkverkeer) kunnen worden vrijgesteld naast de toepassing van de vrijstelling voor de thuiswerkvergoeding op die dag. Hetzelfde geldt voor het vergoeden van de daadwerkelijke gemaakte OV-kosten voor woon-werkverkeer. Indien op een 'gemengde' dag met het OV naar kantoor wordt gereisd, mag de werkgever voor die dag geen gericht vrijgestelde thuiswerkvergoeding verstrekken.

Deze regeling kan resulteren in een substantiële administratieve last voor zowel de werkgever als de

werknemer. Er zal immers moeten worden bijgehouden wie wanneer waar heeft gewerkt. Moderne technologie biedt hier mogelijk oplossingen voor. Echter, daarbij zal rekening moeten worden gehouden met privacy-regelgeving. Het zal werkgevers immers niet zonder zijn meer toegestaan de locatie van hun werknemers te traceren en vast te leggen ter onderbouwing van de toepassing van gerichte vrijstellingen.

Een manier waarop deze administratieve last verder zou kunnen worden verminderd, is door middel van het maken van vaste afspraken over de dagen of dagdelen waarop werknemers thuiswerken dan wel op kantoor aanwezig zullen zijn. In dat geval kunnen een vaste thuiswerkvergoeding en een vaste reiskostenvergoeding naar rato worden toegepast. Het zou dan ook niet meer noodzakelijk hoeven te zijn om elke dag, of zelfs elk dagdeel, bij te houden waar een individuele werknemer heeft gewerkt. In dit kader wordt opgemerkt dat een incidentele afwijking van het afgesproken werkpatroon niet hoeft te leiden tot een wijziging in de te verstrekken vaste vergoeding. Het is voornamelijk echter niet duidelijk wanneer een afwijking incidenteel of structureel is. Ook zullen werkgevers er goed aan doen in hun beleid vast te leggen of vergoedingen moeten worden gecorrigeerd en wie additionele fiscale lasten draagt (de werkgever of de werknemer) in geval van structurele afwijkingen.

5.9 Enkele internationale aspecten

5.9.1 Loon- en inkomstenbelasting

Als een buiten Nederland woonachtige werknemer met zijn Nederlandse werkgever overeenkomt dat hij geregeld thuis mag werken, zal dit invloed hebben op de belastingheffing. De werknemer betaalt immers in zijn woonland belasting over zijn wereldinkomen, en kan slechts een voorkoming van dubbele belasting claimen voor het loon dat ziet op werkdagen die hij fysiek in Nederland heeft doorgebracht. Er zal in het geval er thuis wordt gewerkt dus meer belasting verschuldigd zijn in het woonland van de werknemer en minder in Nederland.

Afhankelijk van het woonland van de werknemer kunnen er ook inhoudingsverplichtingen voor de werkgever in het woonland van de werknemer ontstaan. Dit zal per woonland moeten worden beoordeeld.

5.9.2 Sociale zekerheid

Ook is het mogelijk dat door het thuiswerken door een werknemer zijn sociale verzekeringspositie verandert. Dit is in het algemeen het geval als een werknemer door thuis te

werken, eventueel in combinatie met zakelijke afspraken in het woonland, meer dan 25% van zijn werkbare tijd in zijn woonland werkt en de werknemer binnen de EU woonachtig is. Dezelfde regels zijn van toepassing op de EEA-landen³⁸, Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk. Hij zal dan normaal gesproken in zijn woonland sociaal verzekerd raken. Voor landen buiten de EU/EEA, Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk, kunnen andere regels gelden.

Indien dit het geval is dient de werkgever zich aan te sluiten bij het sociale verzekeringsstelsel in het woonland van de werknemer om daar de verschuldigde premies te kunnen afdragen.

5.9.3 Vaste inrichting

Als een werknemer thuiswerkt kan er een vaste inrichting van de werkgever ontstaan in het woonland van de werknemer. Dit kan onder andere gevolgen hebben voor de heffing van vennootschapsbelasting in het woonland van de werknemer. Het kan ook gevolgen hebben voor de verdeling van heffingsrechten tussen het woonland en Nederland voor de loon- en inkomstenbelasting en voor lokale inhoudingsverplichtingen.

Wil er sprake zijn van een vaste inrichting, dan moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

1. Er moet in het betreffende land een bedrijfsinrichting van de werkgever aanwezig zijn;
2. Deze bedrijfsinrichting moet enigszins 'vast' zijn;
3. De werkzaamheden van de onderneming moeten gedurende een bepaalde periode door middel van deze vaste bedrijfsinrichting worden uitgeoefend.

In het algemeen zal een werknemer die een of enkele dagen per week vanuit zijn huis werkzaam is niet tot een vaste inrichting van de werkgever in zijn woonland leiden, als hij daarnaast beschikt over een werkplek op het kantoor van zijn werkgever. Als de werknemer echter een commerciële functie heeft en vanuit zijn thuiswerkplek contracten met cliënten van de werkgever kan sluiten wordt het risico op een vaste inrichting groter. Hierbij dient te worden opgemerkt dat sommige landen sneller een vaste inrichting vaststellen bij thuiswerk dan andere landen. Dit risico zal dus van geval tot geval moeten worden beoordeeld.

6. Praktische aanbevelingen

In deze Genoteerd is ingegaan op de mogelijkheden voor werknemers om de arbeidsplaats aan te passen, de inrichting van de thuiswerkplek in combinatie met werkgeversaansprakelijkheid, de implementatie van een thuiswerkregeling en de fiscale aspecten in het kader van thuiswerken. Hieronder volgt een aantal aandachtspunten en praktische aanbevelingen.

- Er is geen sprake van een absoluut recht op thuiswerken voor werknemers. Het advies van de Rijksoverheid om zo veel mogelijk thuis te werken maakt dit niet anders. Met het Wetsvoorstel is beoogd het recht van de werknemer op de keuze van een arbeidsplaats te verstevigen, nu een werkgever een thuiswerkverzoek zal moeten inwilligen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Het is echter nog niet bekend wanneer het Wetsvoorstel in werking zal treden. Vooral nog kan een werkgever een thuiswerkverzoek dus betrekkelijk eenvoudig afwijzen. Wel merken wij op dat indien een werknemer reeds geruime tijd zonder problemen vanuit huis werkt, de werkgever goed zal moeten onderbouwen waarom thuiswerken niet langer tot de mogelijkheden behoort.
- De Arbo-verplichtingen die op de werkgever rusten in het kader van de thuiswerkplek zijn omvangrijk. Denk hierbij aan het ergonomisch inrichten en bekostigen van een thuiswerkplek, de controle op de thuiswerkplek, het (regelmatig) geven van gerichte instructies over het inrichten van de thuiswerkplek en het voeren van beleid ten aanzien van het beperken van de psychosociale arbeidsbelasting. Wij menen dat een werkgever er goed aan doet bij het ergonomisch inrichten van de thuiswerkplek inzichtelijk te maken welke arbeidsmiddelen hiervoor vereist zijn en bij zijn werknemers te inventariseren wat hiervan nog ontbreekt op hun thuiswerkplek. Op deze manier kan een werkgever effectief inspelen op de behoefte van zijn werknemers. Verder lijkt het raadzaam om de controle op de thuiswerkplek in samenspraak met de werknemer te laten plaatsvinden. Wanneer een werkgever hierbij de optie biedt tot (bijvoorbeeld) overleg met een arbeidsdeskundige of ergonomisch adviseur, dan kan deze werkgever wat ons betreft niet verweten worden dat hij geen toezicht heeft gehouden

38 Noorwegen, IJsland en Liechtenstein

op de thuiswerkplek. Zeker niet, wanneer het de werknemer is die dergelijke opties afhoudt.

- Het is van belang dat een werkgever voldoet aan de Arbo-verplichtingen. De werkgever zal in dat kader moeten aantonen dat hij heeft voldaan aan zijn zorgplicht die zich dus ook uitstrekt tot de thuiswerkplek. Indien een werkgever niet voldoet aan de Arbo-verplichtingen en daarmee zijn zorgplicht schendt, dan riskeert hij aansprakelijkheid voor schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt.
- Het werken vanuit huis vereist dat er duidelijke afspraken worden gemaakt tussen werkgever en werknemer. Wij raden aan een thuiswerkregeling te implementeren, met name indien (deels) thuiswerken structureel de norm is/wordt binnen een onderneming. Een voordeel van een thuiswerkregeling is dat op voorhand aan werknemers kan worden uitgelegd in welke functies en onder welke omstandigheden thuiswerken mogelijk is. Op deze manier kunnen werknemers inschatten wanneer een thuiswerkverzoek wel of geen zin heeft. Een ander voordeel van een thuiswerkregeling kan zijn dat thuiswerken, en de daarmee samenhangende aandachtspunten, onder de aandacht wordt gebracht bij werknemers. Tot slot adviseren wij de ondernemingsraad in een vroegtijdig stadium bij de besluitvorming over een thuiswerkregeling te betrekken en na te gaan op welke onderdelen de ondernemingsraad een advies- en/of instemmingsrecht toekomt. Een positief geluid vanuit de ondernemingsraad kan bovendien bevorderlijk zijn voor het draagvlak van het beleid.
- De implementatie van een thuiswerkregeling kan tevens nuttig zijn met betrekking tot de onbelaste vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling aan werknemers van voorzieningen voor de thuiswerkplek. De WKR biedt hiervoor twee gerichte vrijstellingen, namelijk voor Arbo-verstrekkingen en voor hulpmiddelen die noodzakelijk zijn voor het thuiswerken (computer, telefoon, internet, etc.) en eventueel de vrije ruimte. In 2022 zal naar verwachting een derde gerichte vrijstelling van kracht worden voor vergoeding van algemene thuiswerkkosten. Met betrekking tot deze vrijstellingen raden wij werkgevers aan om de voorwaarden hiervoor zorgvuldig vast te leggen en te toetsen. Bovendien achten wij het van belang dat de werkgever de formele aspecten voor toepassing van de vrijstellingen in acht neemt, zoals het aanwijzen van een loonbestanddeel als eindheffingsloon; een thuiswerkregeling kan hiertoe dienen.
- Met betrekking tot de onbelaste vergoedingen bij gedeeltelijk thuiswerken, raden wij aan zorgvuldig stil te staan bij de mogelijke samenloop tussen de vaste reiskostenvergoeding en de vaste thuiswerkvergoeding. Hierbij dient de werkgever niet alleen stil te staan bij de hoogte van de toe te kennen vergoedingen, maar tevens bij de gevolgen van afwijkingen van afspraken tussen werkgever en werknemer en hoe de werkgever dat zal monitoren of administreren. Met name als daarbij gebruik wordt gemaakt van technologie (bijv. apps met geolocatie technologie), raden wij aan om stil te staan bij eventuele privacy-aspecten.
- Indien de thuiswerkplek zich buiten Nederland bevindt, zullen de werkgever en de werknemer tevens te maken kunnen krijgen met internationale aspecten omtrent de loon- en inkomstenbelasting en sociale zekerheid. Wij raden de werkgever aan stil te staan bij de mogelijke verschuiving van heffingsrechten voor de werknemer, het verschuiven van toepasselijke socialezekerheidswetgeving, en mogelijke administratieve gevolgen voor de werkgever. Ook dient stil gestaan te worden bij het risico van het ontstaan van een vaste inrichting in het buitenland. Wij raden werkgevers aan om te overwegen of in het vast te stellen beleid onderscheid gemaakt dient te worden tussen werken over de grens op verzoek van de werkgever dan wel op eigen verzoek van de werknemer om privéredenen.

Over Loyens & Loeff

Loyens & Loeff N.V. is een onafhankelijk full-service kantoor van advocaten, belastingadviseurs en notarissen, waar de civiele en fiscale dienstverlening geïntegreerd wordt aangeboden. De advocaten en notarissen enerzijds en de belastingadviseurs anderzijds hebben binnen het kantoor een gelijkwaardige positie. Met deze opzet en haar omvang is Loyens & Loeff N.V. uniek in de Benelux en Zwitserland.

De praktijk is vooral gericht op het (internationale) bedrijfsleven en de overheid. Loyens & Loeff N.V. is een kantoor met uitgebreide kennis en ervaring op het gebied van onder meer belastingrecht, ondernemingsrecht, fusies en overnames, beursnoteringen, privatiseringen, bank- en effectenrecht, commercieel onroerend goed, arbeidsrecht, bestuursrecht, technologie, media en procesrecht, EU en mededinging, bouwrecht, energierecht, insolventie, milieurecht, pensioenrecht en ruimtelijke ordening.

loyensloeff.com

Genoteerd

Genoteerd is een periodieke nieuwsbrief voor relaties van Loyens & Loeff N.V. Genoteerd verschijnt sinds oktober 2001.

Auteurs van deze bijdrage zijn Sanjay Sewnath (sanjay.sewnath@loyensloeff.com), Eline Birnie (eline.birnie@loyensloeff.com) en Jan Bart Schober (jan.bart.schober@loyensloeff.com).

Redactie

drs. P.G.M. Adriaansen
 prof. dr. R.P.C. Cornelisse
 mr. P.E.B. Corten
 mr. E.H.J. Hendrix
 mr. H.L. Kaemingk
 mr. G. Koop
 prof. mr. C.W.M. Lieverse
 mr. P.E. Lucassen
 prof. mr. W.J. Oostwouder
 mr. K. Wiersma

Uiteraard kunt u zich ook wenden tot uw eigen contactpersoon binnen Loyens & Loeff N.V.

Disclaimer

Hoewel deze publicatie met grote zorgvuldigheid is samengesteld, aanvaarden Loyens & Loeff N.V. en alle andere entiteiten, samenwerkingsverbanden, personen en praktijken die handelen onder de naam 'Loyens & Loeff', geen enkele aansprakelijkheid voor de gevolgen van het gebruik van de informatie uit deze uitgave zonder hun medewerking. De aangeboden informatie is bedoeld ter algemene informatie en kan niet worden beschouwd als advies.

Als toonaangevend kantoor is Loyens & Loeff de logische keuze als juridisch en fiscaal partner wanneer u in of via Nederland, België, Luxemburg of Zwitserland, onze thuismarkten, zaken doet. Met onze vestigingen in de Benelux, Zwitserland en kantoren in de belangrijke financiële centra kunt u wereldwijd rekenen op een persoonlijk advies van een van onze 900 adviseurs. Dankzij onze full-service praktijk, specifieke sectorbenadering en diepgaande kennis van de markt, begrijpen onze adviseurs precies waaraan u behoefte heeft.

Amsterdam, Brussel, Hong Kong, Londen, Luxemburg, New York, Parijs, Rotterdam, Singapore, Tokio, Zürich