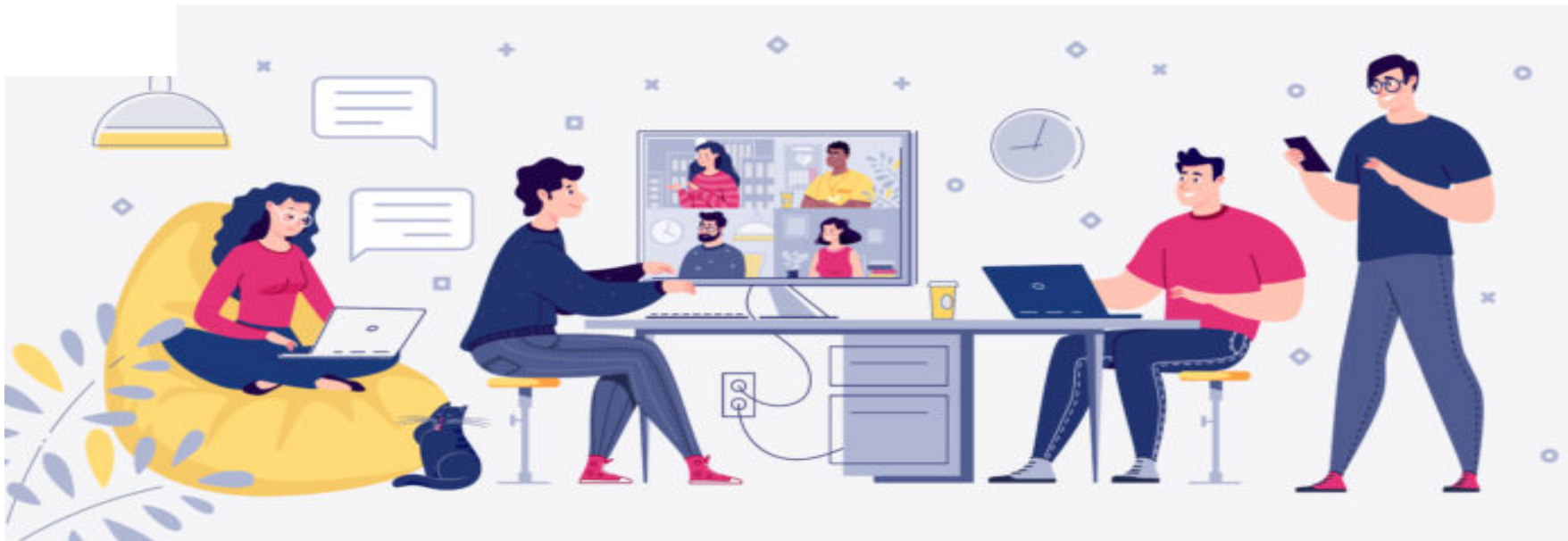




Arbeidsvoorwaarden Hybride werken



Verdiepingssessie 26 mei 2021
Geertrude van Amerongen en Yasemin Kaya



Arbeidsvoorwaarden hybride werken



Van thuiswerken naar hybride werken

- Nu veel tijdelijke regelingen op het gebied van thuiswerken
- Trend naar meer duurzame regelingen (post- Corona)
- Juridische aspecten: Yasemin Kaya
- Financiële aspecten: Geertrude van Amerongen
- Meer informatie



Arbeidsvoorwaarden hybride werken



**Geertrude
van Amerongen**
SBI Formaat



- Organisatieadviseur bij adviesteam van SBI Formaat
- Econoom
- Specialisatie financiën, strategie, reorganisatie/fusie en pensioen

Yasemin Kaya
OR Consultancy



- Adviseur bij OR Consultancy
- Jurist Nederlands recht en ondernemingsrecht
- Specialisatie medezeggenschap, contracteren en internationaal



Arbeidsvoorwaarden hybride werken



Programma

- | | |
|----------|---|
| 9.00 uur | Welkom en voorstellen |
| 9.05 uur | Juridische aspecten van arbeidsvoorwaarden bij hybride werken door Yasemin Kaya van OR Consultancy |
| 9.20 uur | Ruimte voor vragen |
| 9.30 uur | Financiële aspecten van arbeidsvoorwaarden bij hybride werken door Geertrude van Amerongen van SBI Formaat |
| 9.45 uur | Ruimte voor vragen |
| 9.55 uur | Afsluiting |



www.orconsultancy.nl

Onderwerpen

- Verplicht thuiswerken
- Recht op thuiswerken
- Instemmingsrecht thuiswerkregeling
- Checklist thuiswerkbeleid/regeling
- Tips voor de OR



Verplicht thuiswerken



- Kan een werknemer verplicht worden thuis te werken?
- De huidige wetgeving bevat geen thuiswerkplicht
- Instructierecht werkgever, artikel 7:660 BW
- Goed werkgever – en werknemerschap, artikel 7:610 BW
- Zorgplicht werkgever voor een veilige en gezonde (thuis)werkplek



Recht op thuiswerken?

- In Nederland is er (nog) geen wettelijk recht op thuiswerken
- Het recht op thuiswerken o.g.v. de Wet Flexibel Werken (van toepassing op werkgevers met meer dan 10 werknemers):
 - Werknemer kan aanpassing verzoeken van de arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijden
 - Werkgever dient het verzoek van de werknemer in beginsel in te willigen, tenzij sprake is van zwaarwegende bedrijfs-of dienstbelangen. Dit geldt enkel voor de arbeidsduur of werktijd.
 - Het verzoek tot aanpassing arbeidsplaats dient slechts 'overwogen' te worden. Bij afwijzing verzoek dient overleg plaats te vinden.
 - Wetsvoorstel 'Wet werken waar je wilt': beoogt een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats op eenzelfde manier behandeld te laten worden als een verzoek om aanpassing van de werktijd of arbeidsduur.
- Kantonrechter 16 juni 2020: overheidsadvies tot thuiswerken i.v.m. Corona behelst geen recht op thuiswerken (ECLI:NL:RBGEL:2020:2954)
- Gelijke behandeling?



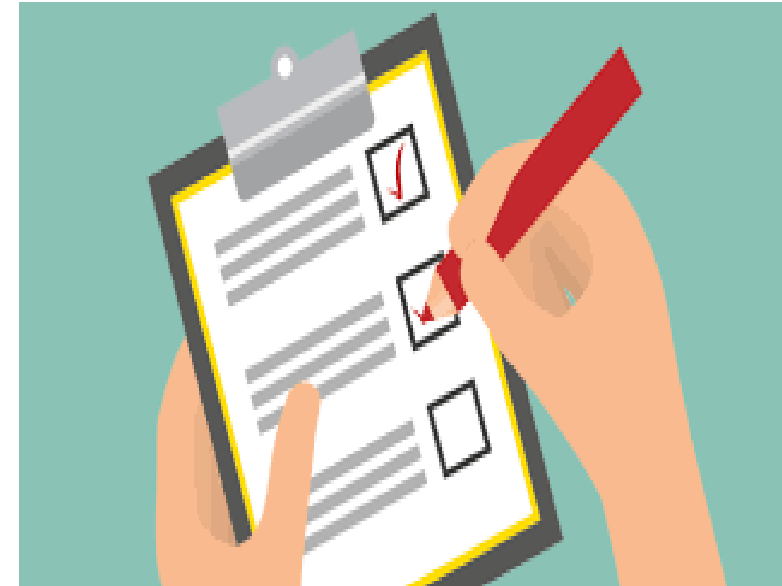
Instemmingsrecht thuiswerkregeling

- Thuiswerkregeling wordt als zodanig niet genoemd in de opsomming van artikel 27 lid 1 WOR
- Echter, zal een thuiswerkregeling vrijwel altijd componenten bevatten die onder het instemmingsrecht vallen:
 - Bijvoorbeeld flexibiliteit bij het bepalen van de werktijden wanneer van huis gewerkt wordt ofwel juist binnen bepaalde tijden moeten werken en/of moeten inloggen op de server van de werkgever vanuit huis → arbeids- en rusttijdenregeling (art. 27 lid 1 sub b WOR)
 - Afspraken omtrent balans tussen het werk- en privéleven van de thuiswerker → arbeidsomstandigheden (artikel 27 lid 1 sub d WOR)
 - Wanneer het thuiswerken een andere wijze van personeelsbeoordeling met zich brengt (art. 27 lid 1 sub g WOR)
 - In het geval werknemers worden gecontroleerd tijdens het thuiswerken → personeelsvolgsysteem en verwerking van persoonsgegevens (art. 27 lid 1 sub k en l WOR)



Checklist thuiswerkregeling

- Definitie 'thuiswerken'
- Toepassingsgebied/geschiktheid
 - Welke werknemers komen in aanmerking?
 - Hoe werkt de beoordeling?
- 'Hoeveel'/'Hoelang' mag thuisgewerkt worden?
- Werktijden en bereikbaarheid
 - Flexibiliteit?
 - Recht op onbereikbaarheid?
- Cyberveiligheid
- Controle/monitoring
 - Hoe worden instructies doorgegeven?
 - Zal de werknemer worden gecontroleerd? Zo ja, hoe?
- Inrichting werkplek → 'gezonde en veilige werkplek'
- Afspraken over vergoedingen (thuiswerkvergoeding?)
- Toepasselijk recht en geschillenregeling



Tips voor de OR

- Monitor als OR de trend binnen de organisatie i.v.m. thuiswerken
- Is er geen thuiswerkbeleid/regeling? Neem het initiatief als OR
 - initiatiefrecht → art. 23 lid 3 WOR
 - Bestuur dient schriftelijk en gemotiveerd te reageren
- Structureel thuiswerken zal altijd gepaard gaan met veranderingen/wijzigingen die onder het advies- en instemmingsrecht kunnen vallen.
 - Bijv. het verhuizen naar een kleiner pand doordat veel medewerkers voortaan thuiswerken → adviesplichtig o.g.v. art. 25 lid 1 sub f WOR.



Yasemin Kaya

- Adviseur
- Master in Nederlands recht en Ondernemingsrecht
- Ervaring met medezeggenschap en contracteren
- Trajecten met een internationale omgeving

Contact?

y.kaya@orconsultancy.nl

06- 20 40 42 33

www.orconsultancy.nl



Arbeidsvoorwaarden Hybride werken

Financiële aspecten

Geertrude van Amerongen
Mei 2021

sbi formaat
morgen start vandaag

Hybride werken: financiële aspecten

Financiële aspecten

- Welke trends zie je?
- Vergoedingen of verstrekkingen
- Eenmalig of maandelijks?
- Fiscale voordelen
- Tips voor de OR

Hybride werken: trends in regelingen

Nu:

- Tijdelijke regelingen zoals voortbestaan van reiskostenregeling
- Verstrekkingen in hardware zoals computers
- Verstrekkingen in arbo zoals stoelen
- Vergoedingen voor aanpassingen werkplek thuis
- Vergoedingen voor kosten als internet, elektriciteit, koffie en dergelijke

In ontwikkeling:

- Duurzaam hybride werken
- Keuze/verplichting hybride
- Werkplek thuis: arbo wel/niet voor eigen rekening?
- **Verstrekkingen en vergoedingen: afhankelijk van eigen keuze/verplichting**
- **Fiscale voorwaarden zoals werkkostenregeling**
- Andere arbeidsvoorwaarden als het recht om onbereikbaar te zijn (werktijden)

Hybride werken: Vergoedingen en verstrekkingen

Verstrekkingen en terbeschikkingstellingen:

- Hardware als computer, extra schermen
- Koptelefoon
- Inrichting werkplek: tafel en bureaustoel
- Materiaal blijft eigendom van de werkgever

Vergoedingen:

- Inrichting werkplek
- Lopende kosten voor koffie, thee etc.
- Kosten voor advies over werkplek
- Met vergoedingen is materiaal eigendom van de werknemer

Vergoeding: eenmalig of terugkerend

Eenmalige vergoeding:

- Inrichting werkplek
- Eenmalige kosten aanschaf verbinding, computer
- Extra's zoals advies of fysio

Terugkerende vergoeding

- Vaste kosten zoals internetvergoeding
- Variabele kosten zoals koffie, internet etc. bijvoorbeeld 2 euro per werkdag (NIBUD)
- Reiskosten op declaratiebasis

Fiscale ruimte voor werkgever/werknemer

- **Werkkostenregeling** (WKR) geeft belastingvoordeel bij vergoedingen en verstrekkingen
- Ruimte beperkt: alleen forfaitaire ruimte is vrij invulbaar
- Trend: werkgevers gaan vrije ruimte en dus vergoedingen anders gebruiken: verandering van arbeidsvoorwaarden worden voorgesteld
- Bijvoorbeeld: van vaste vergoedingen (reizen, representatie) naar declaratie (reiskosten per dag)
- Bijvoorbeeld: vaste thuiswerkvergoeding

Werkkostenregeling 2021

- Over de eerste € 400.000 is 1,7% van het totale fiscale loon, de vrije ruimte, mag worden besteed aan onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen voor werknemers. Tijdelijk (2021) is de ruimte vergroot naar 3% over de eerste € 400.000.
- Boven de € 400.000 is 1,18% (was 1,2%) van het totale fiscale loon vrije ruimte
- Daarnaast kunnen bepaalde zaken onbelast vergoed, verstrekt of ter beschikking gesteld worden door gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen.
- De fiscale ruimte geldt voor het bedrijf, niet per werknemer.

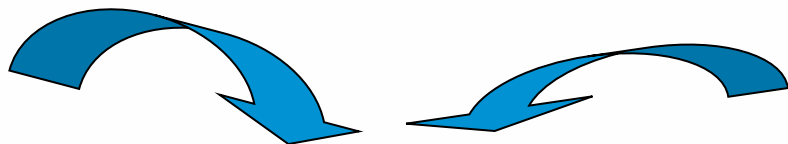
Forfaitaire (Vrije) ruimte 2021

- Over de eerste € 400.000 mag 3%, daarboven mag 1,18% van de loonsom belastingvrij vergoed en verstrekt worden.
- Vanwege de Coronacrisis is de ruimte tijdelijk (2020/21) vergroot naar 3% over de eerste € 400.000
- Over het meerdere betaalt de werkgever 80% eindheffing
- Niet elke vergoeding of verstrekking telt mee voor het forfait:
 - Gerichte vrijstellingen
 - Nihil waarderingen
 - Intermediaire kosten

Vrije ruimte

Omgezet bruto loon

Werkgeversvergoedingen



80% eindheffing

Gerichte vrijstellingen van belang bij hybride werken

- **Vervoerskosten**
- **Gereedschappen en apparatuur** (indien noodzakelijk voor het werk → werkgever bepaalt)
- **Arbo- voorzieningen en hulpmiddelen.** Het maakt niet uit of dit vergoedingen of verstrekkingen betreft.
- **Een vaste kostenvergoeding** voor voorzieningen die voldoen aan het noodzakelijkheids criterium mag. De werkgever moet expliciet vastleggen aan welke eisen deze voorzieningen moeten voldoen en vooraf onderzoek doen naar de werkelijke kosten
-

Noodzakelijkheid en cafetariaregeling

- Cafetariaregeling = uitruilen van arbeidsvoorwaarden
- Binnen een cafetariaregeling zijn vergoedingen voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur niet gericht vrijgesteld
- Ze voldoen niet aan het noodzakelijkheids criterium.
- De kosten die een werknemer betaalt voor een duurder model kunnen wel als eindheffingsloon in de vrije ruimte.



Hoe werkt de werkkostenregeling?

- Werkgever mag zelf weten of hij vergoeding in de vrije ruimte zet,
- Behoudens andere afspraken zoals regelingen uit de cao of met de OR afgesproken.
- Werkgever moet dat beslissen wanneer hij de vergoeding betaalt, het mag niet achteraf.

Tips voor de OR

- OR heeft rol bij vaststellen arbeidsvoorwaarden (zie presentatie Yasemin)
- **Breng in kaart waar je collega's behoefte aan hebben**
- Maak bij vergoedingen duidelijk waar de vergoeding precies voor bedoeld is. Arbovoorzieningen zijn in principe voor rekening van de werkgever
- Maak onderscheid tussen vaste en variabele vergoedingen
- Neem fiscale gevolgen (=kosten) mee in de beoordeling

Meer weten?

Geertrude van Amerongen

Organisatieadviseur SBI Formaat

Geertrude.van.amerongen@sbiformaat.nl

06-52599001



Verdieping:

[Training - De werkkostenregeling - SBI Formaat – OR](#)

[Organisatieadvies - SBI Formaat](#)

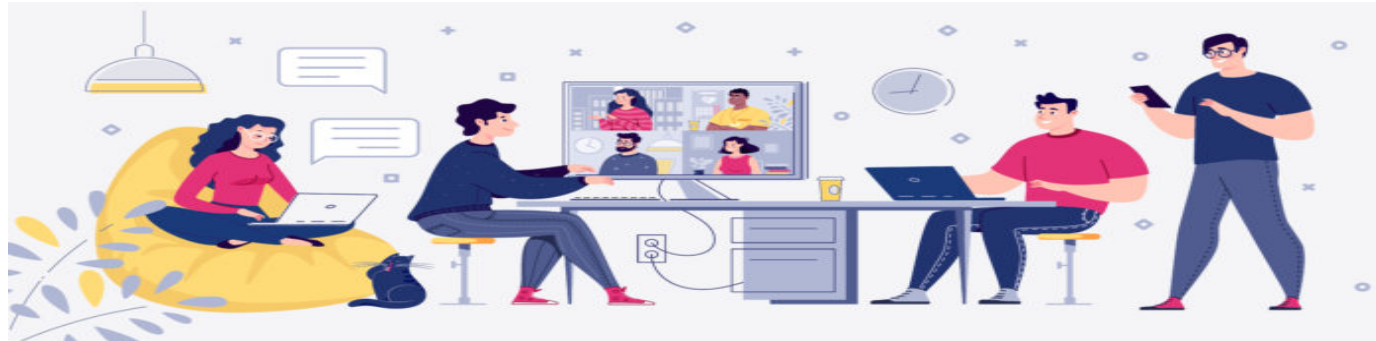
<https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/nieuwsbrief-loonheffingen-2021-lh2091t12fd.pdf>



Arbeidsvoorwaarden hybride werken



Hartelijk dank voor uw aandacht!



De presentaties worden nagestuurd
Informatie/ training /advies? Neem contact op met de adviseurs

Yasemin Kaya
Geertrude van Amerongen