

Thuiswerken blijft: dit moet je regelen

Webinar Sigma Personeelsdiensten

Even voorstellen



Rob Commandeur
Manager HR advies en
Arbeidsrecht



Joanita de Pagter
Fiscalist



Jan Willem Boone
Loonadviseur

Programma

- Welkom
- Waarom deze webinar
- Landelijk sentiment rondom thuiswerken
- Kiezen voor een thuiswerkbeleid
- Tip 1 Wie zijn de beste thuiswerkers
- Tip 2 Let op de rechten
- Tip 3 Optimalisatie arbeidsvoorwaarden WKR
- Tip 4 Administratieve verwerking en vastlegging
- Tip 5 Stappenplan voor een thuiswerkbeleid!
- Afronding en vragen

Waarom deze webinar

[FILMPJE](#) Thuiswerken

Het landelijke sentiment rondom thuiswerken

- Meer vraag naar thuiswerken na corona
- Werkgevers hebben kunnen testen
- Digitale mogelijkheden zijn aanwezig voor een blijvend thuiswerkbeleid



 AccountantWeek

Onderzoek: werknemer blijft 1 op 3 dagen thuis werken

Werknemers zullen ruim een derde van hun werktijd vanuit huis aan de slag blijven, meldt de Rabobank na onderzoek onder ruim 2000...

 De Limburger

Drie op tien werknemers wil wetgeving over thuiswerken

Dit blijkt uit onderzoek onder ruim duizend werkende Nederlanders, uitgevoerd door hr-dienstverlener Visma | Raet.

 FNV

Thuiswerken blijft, slechts één op tien werknemers wil ...

FNV-leden zijn afgelopen jaar (veel) positiever gaan denken over thuiswerken. Dat blijkt uit onderzoek van de bond waar 5.300 mensen uit de...

Kiezen voor een thuiswerkbeleid

Voordelen

Flexibiliteit (wel of niet onder normale werktijden)

Productiviteit

Kosten: Reistijd en vergoedingen

Re-integratie: Thuiswerken

Nadelen

Persoonlijk contact

Werk/privé door elkaar

Complexere leiderschapsstijl

Beveiliging



Tip 1

Wie zijn de beste thuiswerkers?

Wie zijn de beste thuiswerkers?

De grote vraag: Verhoogd thuiswerken echt de productiviteit?

3 belangrijke factoren bij het kiezen van de doelgroep:

Wat zijn geschikte functies?

Wat is de mate van betrokkenheid?

De thuiswerkpersoonlijkheid

Passende functies

Welke functies zijn geschikt om thuis te werken?

- Veel zelfstandigheid
- Administratief karakter
- Eigen doelstellingen
- Complexe stukken opleveren
- Weinig afbreukrisico op verminderde zichtbaarheid

Hoge betrokkenheid

Hoge betrokkenheid

Ik doe het voor mijn baas!

Ik vind mijn werk heel leuk!

Ik voel me 1 met mijn
organisatie!

Test je personeel!

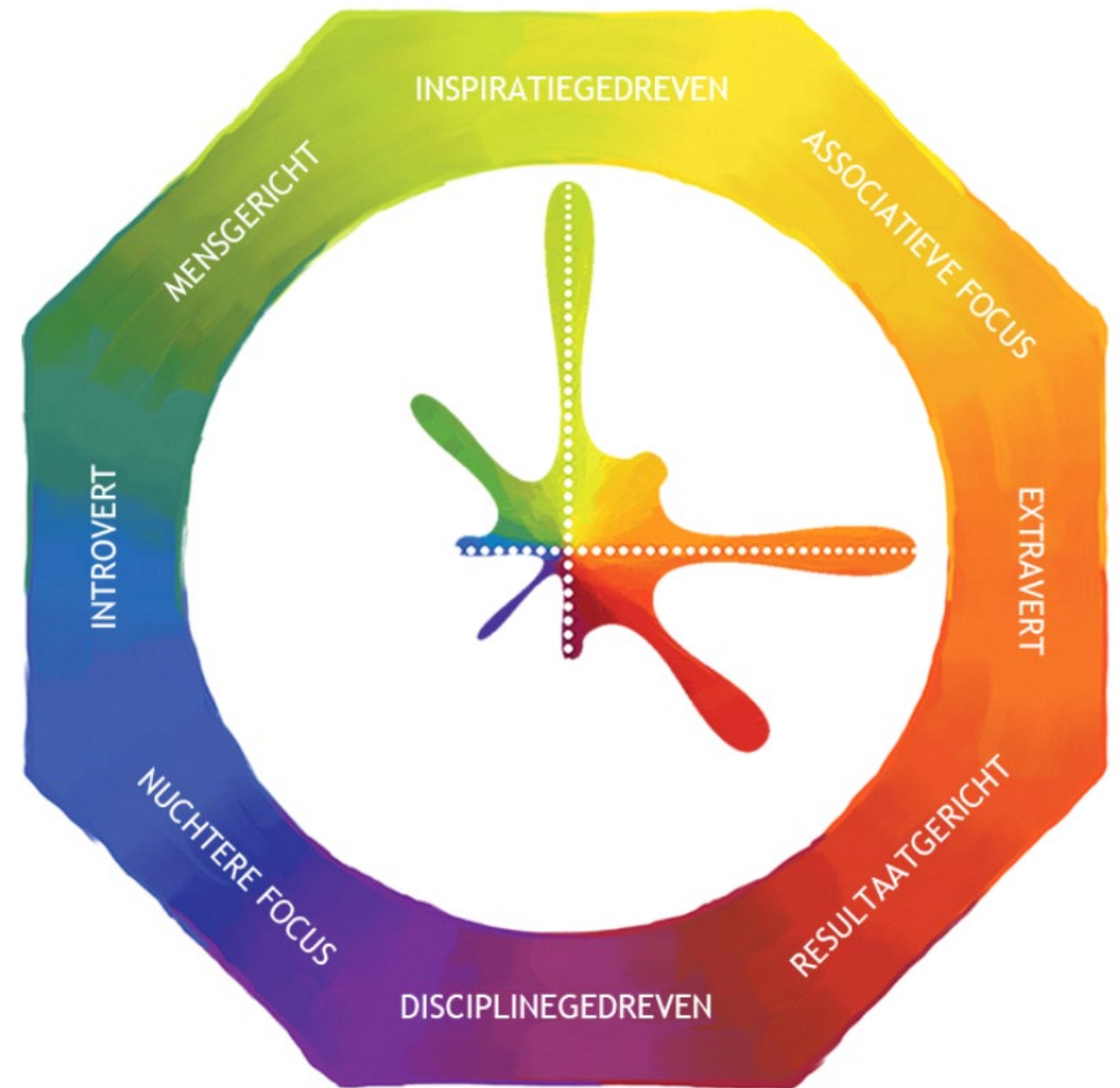


De thuiswerk persoonlijkheid

Zelfstarters

Discipline gedreven

Test je personeel!





Tip 2

Uitkijken voor rechten

Uitkijken voor rechten

Neem een zin op als:

"Het thuiswerken is geen zogenaamd 'verworven recht'. De afspraak met betrekking tot thuiswerken kan worden gewijzigd c.q. worden stopgezet in de volgende situaties"





Tip 3

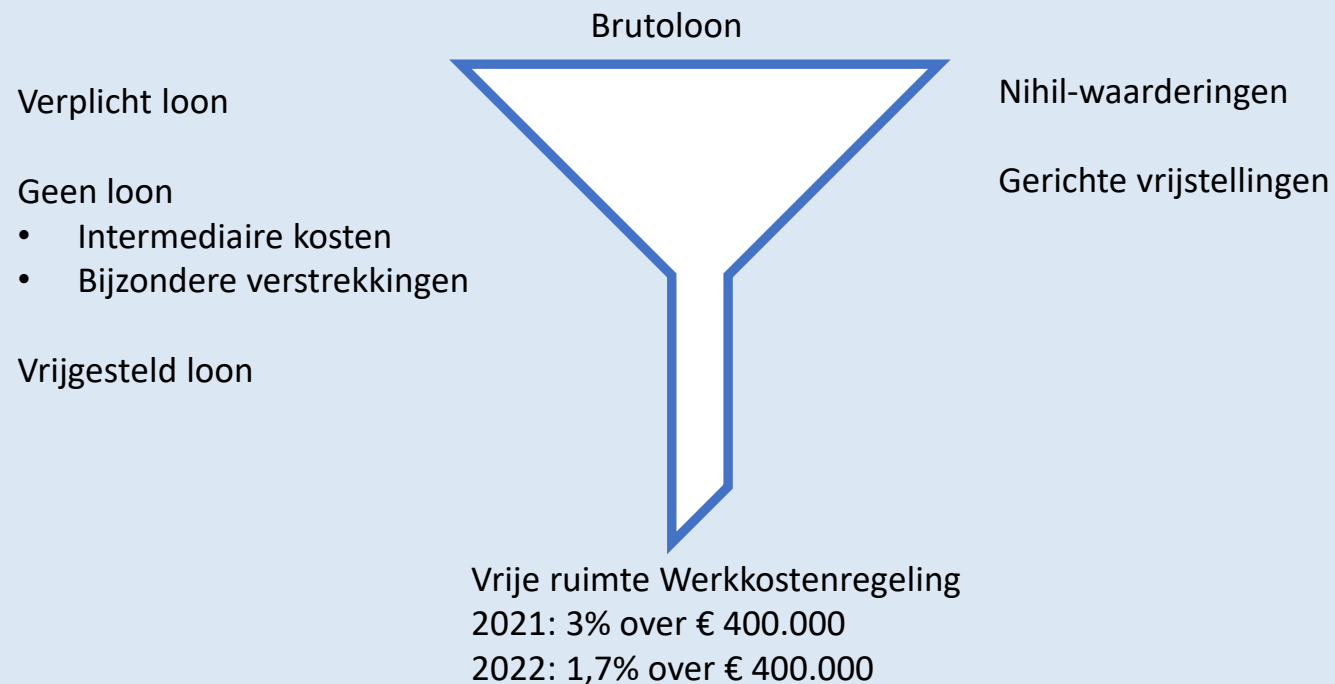
Optimalisatie arbeidsvoorwaarden WKR

Thuiswerken – Gebruik gerichte vrijstellingen

- Thuiswerkvergoeding
- Woon- werkverkeer
- Arbo- voorzieningen
- ICT
- Uitrusten

Thuiswerken – De werking van de WKR

Loon is al hetgeen uit dienstbetrekking wordt genoten



Thuiswerken – Thuiswerkregeling

- Thuiswerkvergoeding van € 2,- per thuiswerkdag gericht vrijgesteld
- Geen combinatie met reiskostenvergoeding
 - Zakelijke reizen toegestaan.
- Schriftelijk overeenkomen.
- Voor elektra, gas, water, koffie, thee en toiletpapier.
 - Combinatie met andere vergoedingen mogelijk
 - ICT
 - Arbo
- Vanaf 2022, in 2021 ten laste van de vrije ruimte.

Thuiswerken – Woon- werkverkeer

- € 0,19 per gereisde kilometer.
- Dekt **alle** kosten
- Geen toepassing van de thuiswerkvergoeding voor die dag.
- Tot eind 2021 nog coronagoedkeuring:
 - Voor 13 maart 2020 recht op vaste reiskostenvergoeding, dan mag dat tot en met 31-12-2021 onbelast worden vergoed
 - Uitrustmogelijkheden

Thuiswerken – Samenloop 2022

- Op dezelfde dag mag of de thuiswerk- of de woon - werkvergoeding worden verstrekt.
- Bij vaste dagen mag gewerkt worden met vaste kostenvergoedingen
 - Vaste reiskostenvergoeding
 - Vaste thuiswerkvergoeding
- Mits vastgelegd en reispatroon normaal wordt volgehouden.

Rekenvoorbeelden

ANTON

Werkt 5 dagen per week
 • 2 dagen thuis
 • 3 dagen op kantoor
 Enkele reisafstand: 20 km

Reiskostenvergoeding € 82
 3/5e van 214 dagen* = 129 dagen
 129 dagen x (40 km x € 0,19)/12

Thuiswerkkostenvergoeding € 14
 2/5e van 214 dagen = 86 dagen
 (86 dagen x € 2)/12

Anton ontvangt per maand € 96

BOUCHRA

Werkt 4 dagen per week
 • 2 dagen thuis
 • 2 dagen op kantoor
 Enkele reisafstand: 12 km

Reiskostenvergoeding € 33
 2/5e van 214 dagen = 86 dagen
 86 dagen x (24 km x € 0,19)/12

Thuiswerkkostenvergoeding € 14
 2/5e van 214 dagen = 86 dagen
 (86 dagen x € 2)/12

Bouchra ontvangt per maand € 47

CAMILO

Werkt 3 dagen per week
 • 1 dag thuis
 • 2 dagen op kantoor
 Enkele reisafstand: 3 km

Reiskostenvergoeding € 8
 2/5e van 214 dagen = 86 dagen
 86 dagen x (6 km x € 0,19)/12

Thuiswerkkostenvergoeding € 7
 1/5e van 214 dagen = 43 dagen
 (43 dagen x € 2)/12

Camilo ontvangt per maand € 15

* De regeling gaat uit van 214 werkdagen per jaar voor een fulltime medewerker, na aftrek van vakantiedagen, ziekte (gemiddeld ziekteverzuim) en feestdagen

Tot en met 2021

Anton kan € 136 per maand ontvangen. Zijn werkgever mag hem reiskostenvergoeding geven voor zijn thuiswerkdagen omdat hij meer dan 128 dagen naar kantoor reist (de 128-dagenregeling): 214 dagen x (40 kilometer x € 0,19)/12 maanden. De werkgever kan ook alleen een reiskostenvergoeding geven voor de dagen die Anton daadwerkelijk naar kantoor reist.

Tot en met 2021

Bouchra kan alleen de reiskostenvergoeding van € 33 per maand ontvangen. Zij werkt 2 van de 4 dagen op kantoor. Zij reist dus 86 dagen naar kantoor i.p.v. de 102 dagen om aan de 128-dagenregeling te voldoen. Ze krijgt geen reiskostenvergoeding voor al haar werkdagen maar alleen voor de dagen waarop ze reist.

Tot en met 2021

Camilo kan € 12 per maand ontvangen: 3/5 van 214 dagen = 129 dagen x (6 kilometer x € 0,19)/12 maanden. Hij reist 86 dagen naar kantoor t.o.v. de 76 dagen die hij minimaal moet reizen volgens de 128-dagenregeling. Hij krijgt reiskostenvergoeding voor al zijn werkdagen, ook voor zijn thuiswerkdag.



Belastingplan

- Leg structurele kostenvergoedingen vanaf 1 januari 2022 vast (thuiswerkregeling?)
- Monitor periodiek
- Declaratie zakelijke reizen
 - ICT
 - Registratiesystemen
- Let op grensoverschrijdende situaties!
- Bron: Rijksoverheid

Thuiswerken – Arbo- voorziening

- Gerichte vrijstelling, mits o.g.v. arbo-wet of arbo-plan
- De werknemer gebruikt de voorziening (gedeeltelijk) in de (thuis)werkruimte.
- De werknemer betaalt geen eigen bijdragen. Bij een luxere of duurdere uitvoering mag de werkgever een eigen bijdrage vragen.
 - Uitruiil wordt gezien als eigen bijdrage
- Bijvoorbeeld een stoel, een bureau en een lamp

Thuiswerken – ICT

- Gerichte vrijstelling, mits noodzakelijk.
- De werkgever bepaalt wat noodzakelijk is.
- De werknemer betaalt geen eigen bijdragen. Bij een luxere of duurdere uitvoering mag de werkgever een eigen bijdrage vragen.
 - Uitruiil wordt gezien als eigen bijdrage
- Voorbeelden: laptop, mobiele telefoon, internetabonnement
 - Maar ook: vergoeding voor gebruik ‘eigen’ laptop



Tip 4

Administratieve verwerking en vastlegging

Tip 4 - Vastlegging WKR

- Aanwijzen
- Administratie
- Vastleggen
- Optimaliseren

Praktische en goed omgaan met de WKR - Aanwijzen

- Aanwijzen is verplicht.
- Moet blijken uit de administratie.
- Schriftelijk vastleggen in thuiswerkregeling!
- Deadline 31-12-2021
- Uiterlijk op het moment van vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen.
- Tip? Leg zoveel mogelijk vast in de thuiswerkregeling!



Praktische en goed omgaan met de WKR - Administratie

- WKR administratie is vormvrij.
- Bijvoorbeeld d.m.v. grootboekrekeningen, kostenplaatsen, salarisadministratie of extracomptabel
- Let op met de btw.
- Koppeling salarisadministratie en grootboekrekeningen.

Praktische en goed omgaan met de WKR - Vastleggen

- Tips!
 - Leg kwalificatie en voorwaarden in de arbeidsvoorwaarden (zoals thuiswerkregeling) vast
 - Leg kwalificatie incidentele loonbestanddelen gedurende het jaar vast
 - Inventariseer vergoedingen en verstrekkingen binnen de organisatie en kwalificeer deze.

Praktische en goed omgaan met de WKR - Vastleggen

- Tips!
 - Raadpleeg een cumulatief overzicht van je looncomponenten. Worden deze juist worden "weggezet" in je journaalpost?
 - Richt je declaratiesysteem goed in en neem je personeel en leidinggevenden hierin mee
 - Verkrijg inzicht in reispatroon
 - Bepaal: op declaratiebasis *of* vaste vergoeding

WKR - optimaliseren

Ideeën?

- Thuiswerkvergoeding
- Bonus
- Veilige werkplek
 - ICT-middelen
 - Arbo-voorzieningen
- Online teambuilding

Liever kostenneutraal?

- Cafetariaregeling
- Vakantiedagen

“ Bonus € 1.000 bruto, kost werkgever € 1.300 en werknemer ontvangt € 500 netto. Vrije ruimte? Kosten € 1.000 en werknemer ontvangt € 1.000! ”



Tip 5

Stappenplan voor een thuiswerkbeleid!

Ter voorbereiding op het thuiswerkbeleid

Voorbereiding:

- Inventariseer de behoefte bij het personeel en/of OR
- Formuleer welk doel er bereikt moet worden. Thuiswerkbeleid is een middel!
- Bepaal een handige implementatie periode met eventueel een pilot groep
- Begin op tijd en vraag om hulp!
- Let op nieuwe wetgeving en monitor regelmatig

Globaal stappenplan

Onderweg naar thuiswerken

1. Voorbereiding op thuiswerkbeleid
2. Vorm je beleid
3. Communiceer en administeer

Bij het vormen van je beleid hou je rekening met:

Welke functies/personen?

Maximum aantal dagen?

Bereikbaarheidsafspraken

Geheimhouding

Aansprakelijkheid

Welke voorwaarden?

Welke middelen en vergoedingen

Documenten

Thuiswerkbeleid

Thuiswerkovereenkomst

Checklist thuiswerkplek

Welke voorwaarden zijn er?

Wat wordt er op dit moment aan het personeel toegekend en past dit nog?

- Inventariseer huidige arbeidsvoorwaarden
 - Reiskostenvergoeding – vast of declaratie?
 - Kostenvergoeding – welke kosten worden vergoed?
 - Arbo-voorzieningen (thuis)werkplek
 - ICT-middelen - noodzakelijk?
- Benut ICT-toepassingen en registratiesystemen
- Grensoverschrijdende situaties?

Welke voorwaarden nodig?

Waar heeft personeel behoefte aan t.a.v. voorwaarden en middelen?

- Wijzigingen arbeidsvoorwaarden gevolgen personeel
 - Mogelijk financieel nadeel voor werknemer
 - Bedenk alternatieven die zijn afgestemd op behoeften
 - Kostenvergoedingen
 - Goede inrichting thuiswerkplek
 - Adequate ICT-voorzieningen
 - Neem OR/PVT mee

Hoe administreren?

Werk alternatieven uit!

- Fiscale gevolgen?
 - Optimaliseren waar mogelijk!
 - Aanwijzingsverplichting en administratieve aandachtspunten
 - Inzicht Werkkostenregeling (én vrije ruimte) nodig
 - 2021
 - én daarop volgende jaren (let op verkleinen vrije ruimte)

Hoe communiceren en administreren?

Leg vast en communiceer

- Leg voorwaarden en gevolgen vast
 - Handboek?
 - Thuiswerkregeling?
 - Individuele AOVK?
- Communiceer met medewerkers
 - Wat wijzigt er?
 - Per wanneer?
 - Instemming werknemer nodig?
 - Actiepunten werknemer?

Werkkostenregeling – De training

Wilt u alles weten over de werkkostenregeling en alle ontwikkelingen volgen?

Beschikt uw organisatie nog niet over voldoende detailkennis? Volg dan onze training!

- Digitale bijeenkomst op 18 november 2021.
 - 09:00-13:00
- Maximaal 18 deelnemers per training
- Inschrijfgeld € 249, nu € 25 korting met kortingscode:

WKR1121

Code geldig tot en met 17 oktober 2021

Meer weten of u aanmelden? Kijk op onze [website!](#)

“ Beide trainers waren erg goed en wisten waar ze over spraken en konden vragen duidelijk beantwoorden. ”

Praktische en goed omgaan met de WKR - WKR check

Door middel van een WKR check helpen we u graag om grip te krijgen op de WKR! Wat houdt die check dan in?

- Inventariserend gesprek organisatie (financiële en/of salarisadministratie).
- Analyse van administratie door middel van analysetool.
- Advisering omtrent:
 - Vormgeving WKR
 - Optimalisering arbeidsvoorwaarden door beter gebruik WKR
 - Vormgeving administratie
 - Optimalisering kostenallocatie

Vragen?

Nog eens verder doorpraten?



[linkedin.com/in/joanita-de-pagter](https://www.linkedin.com/in/joanita-de-pagter)

Wilt u meer informatie? **Neem dan contact op met:**

Joanita de Pagter over WKR en vergoedingen

jdepagter@schipperaccountants.nl

Rob Commandeur over HR en arbeidsrecht

rcommandeur@sigmapersoneel.nl

Jan Willem Boone over lonen en administreren

JBoone@sigmapersoneel.nl