

5 veel gestelde HR-vragen over thuiswerken

Kun je als werkgever koffie en thee vergoeden aan thuiswerkers als je de reiskostenvergoeding tijdelijk stopzet? En hoe ga je om met medewerkers die écht op kantoor willen komen werken? Thuiswerkgolf 2.0 brengt nieuwe kritische vragen met zich mee. Lees hier de 5 antwoorden op veel gestelde HR-vragen over thuiswerken.



1. We hebben de reiskostenvergoeding tijdelijk stopgezet. Van het geld dat vrijkomt willen we koffie en thee vergoeden (i.v.m. thuiswerken), kan dat?

De vergoeding van reiskosten staat los van een nieuwe vergoeding voor koffie en thee op de thuiswerkplek. Het is niet mogelijk om deze regelingen als het ware financieel 'tegen elkaar weg te strepen'. Het vergoeden van reiskosten wordt namelijk fiscaal anders behandeld dan de vergoeding van koffie en thee op de thuiswerkplek.

De mogelijkheden om thee of koffie op de thuiswerkplek te vergoeden op een fiscaal voordelige manier zijn beperkt. Dat komt omdat een thuiswerkplek voor de fiscus niet geldt als 'werkplek'. Dat is alleen zo wanneer wordt voldaan aan strenge regels. De ruimte moet onder meer een zelfstandig gedeelte van de woning zijn (met een eigen opgang en eigen sanitair) en er moet een zakelijke huurovereenkomst zijn met de werknemer voor gebruik van de ruimte. Alleen als hieraan is voldaan, mag je kleine consumpties onbelast vergoeden.

Je kunt de kosten van thee of koffie thuis wel vergoeden via de vrije ruimte. Maar die ruimte is niet onbegrensd. Komt de fiscale loonsom boven die vier ton uit, dan is de vrije ruimte voor het meerdere 1,2 procent. Vanwege de coronacrisis is de vrije ruimte in 2020 voor de eerste 400.000 euro eenmalig verhoogd naar 3 procent.

Arbeidsrechtelijk gezien moet je overigens als werkgever een nieuwe regeling opstellen, als je koffie en thee wilt vergoeden. Het is niet mogelijk om tijdelijk te bepalen dat een vergoeding voor reiskosten door de werknemer moet worden ingezet voor aanschaf van kleine consumpties op de thuiswerkplek. Daarentegen is het ook niet zo dat de werkgever consumpties op de thuiswerkplek moet vergoeden.

Tip:

In XpertHR vind je een themapagina met checklists, voorbeelddocumenten en tips voor leidinggevenden over het onderwerp thuiswerken. Zo bespaar je tijd en ben je altijd voorzien van betrouwbare en up-to-date informatie.

Heb jij al [toegang tot XpertHR?](#)

2. Moet je als werkgever een thuiswerkvergoeding betalen?

Nee, werknemers hebben geen recht op een extra vergoeding voor thuiswerken i.v.m. de coronamaatregelen.

Wel moet je als werkgever zorgen dat de werknemer thuis zijn werk kan doen en dus over de middelen beschikt die daarvoor nodig zijn. Je moet bijvoorbeeld een laptop verschaffen, als de werknemer die nodig heeft voor zijn werk (of andere kantoorpullen).

Verder moet je zorgen voor een gezonde werkplek en veilige werkomgeving. Je moet bijvoorbeeld zorgen voor een goede stoel, zodat de werknemer geen fysieke klachten ontwikkelt.

Er zijn fiscale mogelijkheden om middelen te vergoeden. De voorwaarden verschillen afhankelijk van hetgeen dat wordt vergoed. Voor een aantal vergoedingen gelden bijvoorbeeld zogenaamde 'gerichte vrijstellingen'. Dit betekent dat je geen loonbelasting hoeft in te houden op de vergoeding, mits je binnen de grens van de vrijstelling blijft. Deze gerichte vrijstelling geldt bijvoorbeeld voor reiskosten, maar ook voor gereedschappen, computers en mobiele telefoons voor zover die nodig zijn voor de uitvoering van het werk. Je leest hier meer over in kennisdocumenten [in XpertHR](#).

3. Onze werknemer wil weer op kantoor komen werken. Wij willen dat de werknemer thuis blijft werken i.v.m. de RIVM-richtlijnen. Hoe lossen we dit op?

Als werkgever moet je ervoor zorgen dat een werknemer een veilige en gezonde werkplek heeft. De werknemer moet die voorschriften naleven. Als je een werknemer vraagt om thuis te werken in verband met de coronarichtlijnen van het RIVM, dan voldoe je daarmee aan die plicht. De werknemer moet die instructie om thuis te werken zodoende volgen.

Nu kan het zo zijn, dat een werknemer graag weer naar kantoor komt, omdat hij of zij het werk daar beter denkt te kunnen doen. De werknemer kan het directe overleg met collega's missen of thuis geen goede, gezonde werkplek hebben.

Informeer daarom waarom de werknemer per se op kantoor wil werken en kijk hoe dit kan worden opgelost. Kijk of de thuiswerkplek goed is ingericht en bied eventueel een vergoeding aan voor aanschaf van middelen, of leen materiaal uit. Kijk hoe het contact met collega's verbeterd kan worden.

Bekijk ook of het niet toch mogelijk is om af en toe op kantoor te werken met inachtneming van de RIVM-richtlijnen. Kan dit echt niet? Leg dan aan de werknemer uit waarom dit niet kan. Als werkgever heb je in ieder geval ook een plicht om te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden op de thuiswerkplek, dus het is raadzaam om hier zorgvuldig mee om te gaan.

4. Kan het inrichten van een volledig arboproof thuiswerkplek in deze omstandigheden wel worden gevraagd?

Juridisch gezien wel. Om na te gaan of een thuiswerkplek geschikt is om langdurig te werken, mag een werkgever volstaan met het door de werknemer laten invullen van een checklist of met het ondertekenen van een verklaring dat hij een arboproof werkplek heeft. De arbodeskundige hoeft niet bij hem langs te gaan. Werkgevers zouden voor nu kunnen volstaan met het goed voorlichten van hun werknemers over de eisen die gelden voor een ergonomisch verantwoorde werkplek.

Om HR te helpen medewerkers zo goed mogelijk te informeren hebben wij een [thuiswerkchecklist](#) gemaakt zijn de hoogtes en breedtes van een

ergonomisch bureau, muis, stoel en beeldscherm? Handig om zelf na te lopen én om te delen met werknemers. Zo maakt de hele organisatie zich hard om aan de arboregels en een gezonde thuiswerkplek

5. Hoe stel je een thuiswerkregeling en thuiswerkovereenkomst op?

Is er geen thuiswerkregeling dan is het raadzaam om zo'n regeling op te stellen. In een thuiswerkregeling staan welke regels gelden bij thuiswerken. De regeling behoeft instemming van de OR. Daarna wordt de regeling opgenomen in het personeelshandboek of het arbeidsvoorwaardenreglement of op intranet gepubliceerd. Leg afspraken met werknemers die thuiswerken neer in een thuiswerkovereenkomst. Daarin staan dan onder meer afspraken over de inrichting van de werkplek, de vergoeding van kosten voor inrichting en de beveiliging van de apparatuur.

Leg ook schriftelijk vast dat het thuiswerken een tijdelijke situatie betreft en wordt ingesteld vanwege de buitengewone situatie (bestrijding coronavirus, verzoek overheid). Maak ook afspraken over het inleveren van faciliteiten als het thuiswerken stopt als die situatie eindigt.

In XpertHR vind je diverse voorbeelddocumenten over onder meer thuiswerken. Zo staan er invulbare voorbeelddocumenten klaar om het HR zo makkelijk mogelijk te maken. [Nieuwsgierig? Dit heeft XpertHR nog meer!](#)



XpertHR: jouw kennispartner in HR-vraagstukken

Altijd snel en betrouwbaar antwoord op al je HR-vragen? Met XpertHR optimaliseer je jouw werkproces met kennisdocumenten, praktische tools, praktijkcases, checklists, voorbeelddocumenten en meer. Met alle informatie op één plek ben je altijd up-to-date.

Wij zijn XpertHR! [Bekijk wie wij](#) zijn en wat we voor [jou en de organisatie](#) kunnen betekenen.

Wil jij net als 5.000 andere organisaties wereldwijd efficiënter werken met XpertHR? Vraag gratis en vrijblijvend een demo aan

[Vraag demo aan](#)

De gegevens in dit document blijven eigendom van XpertHR. Verveelvoudiging en/of openbaarmaking van dit document is slechts toegestaan na voorafgaande schriftelijke toestemming. Deze kun je [hier aanvragen](#).