



Emmen, oktober 2020

NIEUWSBRIEF:

**KOSTENVERGOEDINGEN, REISKOSTEN, AUTO VAN DE ZAAK,
ARBOVOORZIENINGEN THUISWERKEN, HULPMIDDELEN TIJDENS
CORONACRISIS**

Door de overheid wordt een dringend beroep gedaan op iedereen om zoveel mogelijk thuis te werken. Werkgevers en werknemers worstelen met de vraag hoe om te gaan met kostenvergoedingen, thuiswerkvergoedingen, reiskostenvergoedingen, auto van de zaak etc. tijdens de coronacrisis. In deze nieuwsbrief hebben wij getracht zoveel mogelijk antwoorden te geven op deze vragen.

In deze nieuwsbrief kunt u teruglezen hoe om te gaan met;

- **Reiskosten woon-werk**
- **Auto van de zaak**
- **Arbo-vrijstellingen**
- **Hulpmiddelen tijdens coronacrisis**

Vaste reiskostenvergoeding woon-werk

Aangezien veel werknemers thuis werken, en dus ook geen reiskosten maken, heeft de werkgever geen wettelijke verplichting om de reiskosten door te betalen. Als een werknemer thuis blijft in verband met ziekte hoeft de werkgever immers ook geen reiskosten door te betalen. Gebruikelijk en in het algemeen geaccepteerd door de Belastingdienst is tijdens ziekte maximaal 6 weken reiskosten doorbetalen.

Ten aanzien van vergoedingen voor andere kosten, die de werknemer als gevolg van ziekte of een andere situatie niet (meer) maakt geldt in principe hetzelfde. Met name de niet vaste elementen van een onderbouwde kostenvergoeding hoeft de werkgever niet door te betalen. Bijvoorbeeld etentjes met klanten die onderdeel uitmaken van een vaste onderbouwde kostenvergoeding kan de werkgever tijdelijk (gedurende de ziekteperiode of thuiswerken in verband met corona) uit de vaste vergoeding halen.

Afwijkende regeling

De CAO kan echter afwijken. In de CAO kan bijvoorbeeld staan dat werknemers tijdens afwezigheid wel gewoon recht behouden op de reiskostenvergoeding. De werkgever mag daar dan niet van afwijken. Wij adviseren u daarom altijd te checken of de arbeidsovereenkomst, arbeidsvoorwaardenreglement of CAO afwijkende regelingen kent.

Een reiskostenvergoeding kan onbelast worden betaald voor zover de vergoeding niet meer bedraagt dan € 0,19 per kilometer.

Een vaste vergoeding voor het woon-werkverkeer kan worden toegepast op grond van een forfaitaire regeling waarvan de vaste vergoeding voor reiskosten woon-werk mag worden vastgesteld op: $214 \text{ dagen} * \text{reisafstand (retour)} * € 0,19$ (gedeeld door 12 maanden of 13 4-wekenperioden). Deze forfaitaire rekenregel is gebaseerd op een fulltime dienstverband. Voor mensen die niet op alle dagen van de week naar hun werk reizen (parttimers, thuiswerkers en dergelijke) moet de vergoeding evenredig aan het aantal (doorgaans) gereisde dagen lager zijn (voor iemand die 4 dagen werkt: $4/5 * 214 \text{ dagen} * \text{afstand} * € 0,19$).

Tijdelijk niet reizen

Als werknemers tijdelijk niet van woning naar werk reizen, bijvoorbeeld door ziekte (of, zoals op dit moment, door incidenteel thuiswerken), mag de werkgever de vaste reiskostenvergoeding maximaal 6 weken onbelast doorbetalen.

Daarna heeft de werkgever de keuze:

- de uitbetaling van de vaste reiskostenvergoeding stoppen (voor zover dat op grond van de arbeidsvoorwaarden is toegestaan);

- loonbelasting over de reiskostenvergoeding afdragen (de werknemer ontvangt dan een lagere netto reiskostenvergoeding, tenzij de loonbelasting – die dan wordt gebruteerd – voor rekening van de werkgever komt).

Als de werknemer weer gaat reizen (woon/werk) mag de reiskostenvergoeding weer worden hervat in de maand volgend op de maand waarin de werknemer weer is gestart met reizen woon/werk.

(Tijdelijke) goedkeuring tijdens de coronacrisis

In een beleidsbesluit is vastgelegd, dat gedurende de werking van dit besluit voor de loonheffingen geen gevolgen verbonden hoeven te worden aan afwijkingen van het reispatroon. Het besluit werkt ten aanzien van deze goedkeuring terug tot 12 maart 2020 en werkt tot en met 31 december 2020. Het besluit keurt ook goed dat de werkgever ook andere vaste vergoedingen voortzet. De werkgever mag daarbij uit blijven gaan van de aangenomen feiten waarop de vergoeding is gebaseerd. Deze goedkeuring geldt echter niet voor de 30%-regeling.

Wijzigingen doorgeven aan salarisverwerker

De verwerker van de salarisadministratie kan lang niet altijd vaststellen of werknemers de met een vaste (reis)kostenvergoeding vergoede kosten ook daadwerkelijk wel maakt. Het is dus van groot belang dat de salarisadministratie tijdig wordt geïnformeerd, zodat de uitbetaling van (vaste) (reis)kostenvergoedingen kan worden gestopt of over deze vergoedingen loonbelasting kan worden afgedragen.

Auto van de zaak

Tijdens de periode van thuiswerken of ziekte staat de auto nog steeds aan de werknemer ter beschikking, mede voor privégebruik. De bijtelling loopt dus gewoon door. Dat het gebruik van de auto tijdens de coronacrisis een stuk minder is, is niet relevant. Vooralsnog gaan wij er van uit dat de Belastingdienst tijdens de coronacrisis niet gaat stellen dat de bijtelling hoger dan het forfait moet zijn, als gevolg van het (nagenoeg) ontbreken van zakelijke gebruik van de auto.

Als een werknemer de bijtelling wil voorkomen, moet hij de (bestel)auto bij zijn werkgever inleveren. Let er dan wel op dat er sluitend bewijs is dat de werknemer in het geheel niet over de auto heeft kunnen beschikken. Het geniet grote voorkeur dat in de periode waarin de auto is ingeleverd niet met de auto wordt gereden.

Afhankelijk van de gemaakte afspraken moet de werknemer een eventuele eigen bijdrage voor het privégebruik van de auto van de zaak volledig betalen.

(Extra) Kosten van thuiswerken

Veel werknemers maken kenbaar dat zij in verband met thuiswerken veel extra kosten maken zoals bijvoorbeeld aan de kosten van energie en van het gebruik van de (mobiele) telefoon en internetverbindingen.

Deze kosten kunnen alleen binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling belastingvrij aan de werknemer worden vergoed. De vrije ruimte bedraagt 1,7% van de totale loonsom (tot € 400.000) van de werkgever (over de loonsom boven € 400.000 bedraagt de vrije ruimte 1,2%). Voor 2020 is in verband met de coronacrisis de vrije ruimte voor de eerste € 400.000 verhoogd naar 3%. Voor 2021 is de vrije ruimte nog niet bekend.

Deze vrije ruimte wordt door veel werkgevers vaak ook gebruikt voor andere vergoedingen en verstrekkingen (bijvoorbeeld Kerstpakketten, geschenken, personeelsfeestjes, fietsregelingen etc.). Hierdoor zou er te weinig ruimte kunnen zijn om belastingvrij de extra kosten van het thuiswerken te vergoeden. Als de werkgever de vrije ruimte overschrijdt moet over de overschrijding 80% eindheffing worden afgedragen aan de Belastingdienst.

Als gevolg van de coronacrisis werken veel werknemers thuis. Er is grote behoefte vanuit werkgevers en werknemers om in de loonbelasting tijdelijk een extra gerichte vrijstelling in te voeren op grond waarvan het toch mogelijk is de kosten van thuiswerken belastingvrij te vergoeden, zonder dat daarvoor de vrije ruimte hoeft te worden aangesproken. Tot nu toe heeft de overheid aan dit voorstel nog geen gehoor gegeven.

Arbovrijstelling

Als de werkgever voorzieningen vergoed die ervoor zorgen dat de thuiswerkplek van de werknemers voldoet aan de eisen van de Arbowet tellen deze voorzieningen niet mee voor het belastbaar loon van de werknemers als aan de volgende voorwaarden is voldaan;

- De voorzieningen hangen samen met de verplichtingen die de werkgever heeft op grond van de Arbowet.
- De werknemer betaalt geen eigen bijdrage voor die voorzieningen.
- De inrichting van de werkruimte thuis voldoet, onder andere door deze voorzieningen, aan de volgende eisen van het Arbeidsomstandighedenbesluit:
 - De werkruimte van een thuiswerker is zodanig ingericht, dat de werknemer zo veel mogelijk zittend en op een ergonomisch verantwoorde manier zijn werk kan doen.
 - Om aan de 1e eis te voldoen heeft de werknemer een doelmatige zitgelegenheid en een doelmatig werkblad of een doelmatige werktafel.
 - In de werkruimte zijn de nodige voorzieningen aanwezig voor een doelmatige kunstverlichting.

Hulpmiddelen

Gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur die werkgevers aan werknemers verstrekken of vergoeden, hoeven niet mee te tellen bij het belastbaar loon als deze hulpmiddelen voldoen aan het noodzakelijkheids criterium of als de hulpmiddelen voor

ten minste 90% zakelijk worden gebruikt. Ook komen ze in dat geval niet ten laste van de vrije ruimte voor de WKR.

Hulpmiddelen die voldoen aan het noodzakelijkheids criterium

Dit zijn hulpmiddelen waarvoor het volgende geldt:

- Naar redelijke oordeel van de werkgever kan een werknemer zijn werk niet goed doen zonder dit hulpmiddel.
- De werkgever betaalt het hulpmiddel, of geeft een vergoeding voor het hulpmiddel, en berekent de kosten niet door aan de werknemer.
- De werknemer moet dit hulpmiddel, of (een deel van) de vergoeding, aan de werkgever teruggeven wanneer hij het hulpmiddel niet meer nodig heeft voor zijn werk of hij moet de restwaarde van het hulpmiddel aan de werkgever betalen.

Hulpmiddelen die voor ten minste 90% zakelijk worden gebruikt

Voldoen hulpmiddelen niet aan het noodzakelijkheids criterium? Dan hoeft de werkgever deze misschien toch niet te belasten. Bijvoorbeeld als de werknemer deze hulpmiddelen ook buiten zijn werkplek kan gebruiken, maar ze voor ten minste 90% zakelijk gebruikt.

Let op!

Een bureaustoel valt niet onder het noodzakelijkheids criterium. Een bureaustoel is namelijk geen gereedschap. Gereedschap wordt gebruikt om iets te maken, te meten of te controleren.

Een bureaustoel valt ook niet onder de hulpmiddelen die voor ten minste 90% zakelijk worden gebruikt. Want uw werknemer gebruikt die bureaustoel niet (ook) op een werkplek. De werkruimte thuis geldt níet als een werkplek.

Een bureaustoel kan wel vallen onder voorzieningen die ervoor zorgen dat de werkruimte thuis voldoet aan de eisen van de Arbowet.

Hebben werknemers naar redelijke oordeel van de werkgever een hulpmiddel niet meer nodig om hun werk goed te kunnen doen, dan moet de betreffende werknemer een deel van de vergoeding of de restwaarde aan de werkgever betalen of terugbetalen. De werkgever kan de restwaarde ook aanwijzen als eindheffingsloon voor de WKR.

Heeft de werknemer naar redelijke oordeel van de werkgever het hulpmiddel nog steeds nodig om zijn of haar werk goed te kunnen doen dan hoeft de vergoeding nog steeds niet belast te worden bij de werknemer.

Voorbeeld 1

De werknemer koopt een laptop van € 1.000 en de werkgever vergoedt deze kosten. De werknemer werkt een half jaar thuis met de laptop. Na de coronacrisis gaat de werknemer weer op kantoor werken. Als de werkgever dan besluit dat de werknemer niets hoeft terug te geven van de vergoeding dan moet de werkgever een eventuele restwaarde van de laptop vanaf het moment dat de laptop niet meer noodzakelijk is voor het werk belasten bij het loon van de werknemer.

Stel dat de levensduur van de laptop 3 jaar is en de restwaarde na die 3 jaar € 100. De afschrijving per jaar is € 300, dus de afschrijving over het eerste halfjaar is € 150. De restwaarde van de laptop na

het eerste halfjaar is € 850. Dit bedrag moet bij het belastbare loon van de werknemer worden opgeteld. Eventueel kan € 850 euro als eindheffingsloon voor de WKR.

Voorbeeld 2

De werknemer koopt een beeldscherm van € 300 zodat hij beter thuis kan werken. De werkgever vergoedt deze aankoop. De werknemer werkt een half jaar thuis. Na de coronacrisis gaat hij gedeeltelijk weer op kantoor werken. Maar hij spreekt met de werkgever af dat hij ook gedeeltelijk blijft thuiswerken. De werkgever stemt daarmee in omdat hij overtuigd is geraakt van het nut van thuiswerken. Naar redelijke oordeel van de werkgever blijft het beeldscherm ook na de coronacrisis noodzakelijk. De vergoeding hiervoor telt dus nog steeds niet mee voor het belastbare loon van uw werknemer.

Tot slot

Tijdens de coronacrisis rijzen veel vragen met betrekking tot bovenstaande onderwerpen. Wij adviseren u om nieuwberichten en publicaties hieromtrent nauwlettend in de gaten te houden. Veel wetgeving op het gebied van loonheffingen, sociale verzekeringen, arbeidsrecht etc. voorzien nog niet in antwoorden op vragen over hoe om te gaan met vergoedingen, verstrekkingen etc. in situaties zoals de coronacrisis. De politiek zal waarschijnlijk ad-hoc met aanvullende regelgeving blijven komen.

Als er wijzigingen moeten plaatsvinden geef dat dan zo snel mogelijk door aan uw salarisverwerker.

Onze voorgaande nieuwsbrieven kunt u terugvinden op onze website www.kapsalaris.nl

Indien u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen heeft dan zullen wij die graag beantwoorden.

Wij vertrouwen erop u hiermee te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Kap Trechsel
Salarisadministratie en Personeelsadvies **K.A.P. B.V.**
Tel: 0591-393333
email: info@kapsalaris.nl

Disclaimer: De inhoud van deze nieuwsbrief is informatief en vormt geen advies. Deze nieuwsbrief is met uiterste zorg samengesteld. Echter Salarisadministratie en Personeelsadvies K.A.P. B.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden, typfouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.