



# ADVIESWIJZER

Veel werkgevers hebben vragen over de mogelijkheden voor het onbelast vergoeden van kosten vanwege thuiswerken. In deze advieswijzer wordt ingegaan op de vaste vergoedingen voor thuiswerken en de vaste reiskostenvergoeding voor woon-/werkverkeer, waarbij de standpunten van de Rijksoverheid per 24 maart 2021 zijn verwerkt.

## Vaste vergoeding voor thuiswerken

### A. Vaste vergoeding voor thuiswerken

Inzake de werkplek thuis gelden voor bepaalde vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikking-stellingen de volgende gerichte vrijstellingen:

1. Arbovoorzieningen
2. Gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur als deze voldoen aan het noodzakelijkheids criterium

#### 1. Arbovoorzieningen

De gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen is van toepassing als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- De arbovoorzieningen hangen samen met de verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet.
- De werknemer gebruikt die voorzieningen (gedeeltelijk) in de werkruimte.
- De werknemer betaalt geen eigen bijdrage voor die voorzieningen.
- De inrichting van de werkruimte thuis voldoet aan de volgende eisen van het Arbeidsomstandighedenbesluit:

De werkruimte van een thuiswerker is zodanig ingericht dat de werknemer zo veel mogelijk zittend en ergonomisch verantwoord zijn werk kan doen. Denk hierbij aan een zitgelegenheid en een werkblad of werktafel, die doelmatig zijn. Voorbeelden van arbeidsvoorzieningen zijn een bureaustoel, een bureau en een bureaulamp. Deze vallen onder de gerichte vrijstellingen als zij voldoen aan bovengenoemde voorwaarden. Voldoet de voorziening niet aan de voorwaarden, dan gaat deze ten koste van de vrije ruimte wanneer de werkgever deze aanwijst als eindheffingsloon. Voor zover de vrije ruimte wordt overschreden, is de werkgever 80% eindheffing verschuldigd.

#### 2. Gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur als deze voldoen aan het noodzakelijkheids criterium

Het noodzakelijkheids criterium is van toepassing als:

- De voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking.
- De werkgever de voorziening betaalt en de kosten niet doorberekent aan de werknemer.
- De werknemer de voorziening moet teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever moet terugbetalen, als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking.



## Definities

### *Noodzakelijk*

'Noodzakelijk' betekent dat de werknemer zonder de voorziening zijn dienstbetrekking niet goed kan uitoefenen. Dat houdt in dat de werknemer de voorziening voor zijn werk nodig heeft en gebruikt. Als een voorziening noodzakelijk is voor het werk van de werknemer, dan is de werkgever hier financieel verantwoordelijk voor. De kosten van een noodzakelijke voorziening komen voor rekening van de werkgever. Een werknemer mag privévoordeel hebben van de voorziening. Dit voordeel hoeft niet tot het loon te worden gerekend. De werkgever mag wel een eigen bijdrage vragen als een werknemer kiest voor een duurdere uitvoering van de noodzakelijke voorziening.

### *Gereedschap en dergelijke apparatuur*

Voorbeelden van gereedschap zijn: fototoestel van fotograaf, muziekinstrument van muzikant en kwast van schilder. Een voorbeeld van 'dergelijke apparatuur' is een kalibreerapparaat dat nodig is om gereedschap bedrijfsklaar te houden.

### *Computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur*

Hieronder vallen desktops, laptops, tablets, mobiele telefoons en smartphones. Simkaarten, dongels, abonnementen voor internet en mobiele telefonie en software kunnen ook onder de gerichte vrijstelling vallen. Voorbeelden van 'dergelijke apparatuur' zijn een organizer, een printer en een navigatiesysteem.

### *Cafetarieregelingen*

Binnen een cafetarieregeling zijn vergoedingen voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur niet gericht vrijgesteld. Deze voldoen in verband met de keuzemogelijkheid niet aan het noodzakelijkheids criterium.

### *Bestuurders en commissarissen*

Voor bestuurders geldt het noodzakelijkheids criterium pas als de werkgever aannemelijk kan maken dat de voorziening aan het noodzakelijkheids criterium voldoet. Dit geldt ook voor commissarissen die worden verlood via opting-in. In deze gevallen heeft de werkgever dus de bewijslast.

Voldoet een voorziening niet aan de voorwaarden van het noodzakelijkheids criterium, dan gaat deze ten koste van de vrije ruimte als de werkgever deze aanwijst als eindheffingsloon. Voor zover de vrije ruimte wordt overschreden, is de werkgever 80% eindheffing verschuldigd.

Voorbeelden:

- **Vergoeding inrichting thuiswerkplek zonder factuur**

Alle werknemers ontvangen een vergoeding van € 500 voor de inrichting van de thuiswerkplek. Ze hoeven geen factuur in te leveren. De werkgever wijst de vergoeding aan als eindheffingsloon.

Wat zijn de gevolgen voor de werkkostenregeling? Zonder factuur komt de vergoeding van € 500 ten laste van de vrije ruimte. De gerichte vrijstellingen voor arbovoorzieningen en noodzakelijke voorzieningen zijn niet van toepassing. De werkgever kan zonder factuur niet toetsen of voldaan is aan de voorwaarden van deze gerichte vrijstellingen.

- **Vaste thuiswerkvergoeding**

Het Nibud heeft berekend dat de kosten voor thuiswerken gemiddeld € 2 per dag zijn. Deze kosten zien op koffie/thee, water-, gas- en elektriciteitsverbruik, wc-papier en afschrijving bureau en stoel. Een werkgever geeft hiervoor een vaste vergoeding. Hij wijst de vergoeding aan als eindheffingsloon. De vaste vergoeding van € 2 per dag komt ten laste van de vrije ruimte. Hiervoor geldt geen gerichte vrijstelling.

- **Kosten internet- en telefoonabonnement**

Als een werkgever het nodig vindt dat zijn werknemer voor het thuiswerken een internetaansluiting heeft, mag hij deze onbelast vergoeden. De vergoeding valt dan onder de gerichte vrijstelling. Dit geldt ook als de werkgever slechts een deel van de internetkosten vergoed. Dit kan bijvoorbeeld bij een deeltijdmedewerker voorkomen. Het privévoordeel dat de werknemer heeft, is geen loon.

Een vergoeding van de abonnementskosten voor de vaste telefoon valt niet onder de gerichte vrijstelling.



De werkgever kan de vergoeding aanwijzen als eindheffingsloon. De vergoeding gaat dan ten koste van de vrije ruimte.

De gerichte vrijstelling kan wel gelden voor de abonnementskosten van mobiele communicatiemiddelen. Dit moet dan wel voldoen aan het noodzakelijkheids criterium.

- **Internet alles-in-1-pakket**

Een werkgever vergoedt de kosten van internet thuis aan zijn werknemer. De vergoeding voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. De werknemer heeft een abonnement afgesloten voor een alles-in-1-pakket (internet, telefoon en televisie). De werkgever moet bepalen welk deel van de factuur voor internet is. Dat gedeelte valt onder de gerichte vrijstelling. Als de werkgever de rest ook vergoedt, dan is dat deel belast loon. Hij mag dit ook aanwijzen als eindheffingsloon. Het gaat dan ten koste van de vrije ruimte.

## B. Reiskostenvergoeding voor woon-/werkverkeer

Onder voorwaarde mag de werkgever de bestaande vaste reiskostenvergoedingen nog onbelast vergoeden tot 1 juli 2021. Eerder gold deze coronamaatregel tot 1 april 2021. De voorwaarde is dat de werknemer vóór 13 maart 2020 al recht had op de vergoeding en door thuiswerken geen of minder reiskosten maakt. Het kabinet heeft deze maatregel verlengd omdat er nog werknemers zijn met vaste reiskosten, zoals kosten voor eigen auto, leaseauto of voor verlenging van een OV-abonnement.

Sommige werkgevers gebruiken de reiskostenvergoeding ook als een vergoeding voor thuiswerkkosten. De regels voor het vergoeden van thuiswerkkosten zijn onder punt A. beschreven.

Het kabinet onderzoekt momenteel de mogelijkheden van een aanvullende regeling waarbinnen het voor de werkgever mogelijk wordt om onbelast ook thuiswerkkosten te vergoeden waarvoor nu nog geen gerichte vrijstelling geldt. Deze regeling zou een aanvulling zijn op de reeds bestaande mogelijkheden, zoals genoemd onder punt A., onbelast te vergoeden. Voor het jaar 2021 is de vrije ruimte tijdelijk naar 3% over max. € 400.000 verruimd (daarboven 1,18%). Werkgevers kunnen deze verruiming van de vrije ruimte ook benutten om thuiswerken onbelast te vergoeden.

Wanneer u over de hiervoor genoemde punten vragen of opmerkingen heeft kunt u met ons contact opnemen of met uw contactpersoon binnen Schuiteman.

## Onze adviseurs:



**HR Services**  
**Bert van Dijk**  
bvdijk@schuiteman.com  
0342-41 12 00



**HR Services**  
**Erik Kuiter**  
ekuiter@schuiteman.com  
0342-41 12 00

De advieswijzer is geschreven met de kennis tot 3 mei 2021. Bij de samenstelling van de teksten is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.

## CONTACT

Schuiteman Accountants & Adviseurs B.V.  
Thorbeckelaan 95  
3771 ED Barneveld  
E [info@schuiteman.com](mailto:info@schuiteman.com)  
T 0342-41 12 00

[SCHUITEMAN.COM](http://SCHUITEMAN.COM)



**SCHUITEMAN**  
ACCOUNTANTS & ADVISEURS