

## **Fiscaliteit rond thuiswerken**

Een werkgever heeft binnen de werkkostenregeling weinig speelruimte voor het verstrekken van een onbelaste vergoeding voor thuiswerken. Het is daarom van belang om goed te kijken of het hier gaat om belastbaar loon of om voorzieningen die onder de gerichte vrijstellingen vallen.

### **Vrije ruimte**

Wie werknemers een thuiswerkvergoeding wil geven, is daarom in de meeste gevallen aangewezen op de vrije ruimte. Jaarlijks mag u 1,7 procent van de totale fiscale loonsom (tot 400.000 euro) gebruiken voor onbelaste vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen. Komt de fiscale loonsom boven die vier ton uit, dan is de vrije ruimte voor het meerdere 1,2 procent. Vanwege de coronacrisis heeft de wetgever in 2020 de vrije ruimte voor de eerste 400.000 euro eenmalig verhoogd naar 3 procent. Dat biedt mogelijkheden aan werkgevers die daar de financiële ruimte voor hebben om hun werknemers in deze moeilijke tijd extra tegemoet te komen. Dit kan ook steun geven aan sectoren die getroffen zijn door de crisis.

Om vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen in de vrije ruimte onder te brengen, moeten deze worden aangewezen als eindheffingsloon. In dat geval wordt er geen loonbelasting over betaald.

Met andere woorden: een thuiswerkvergoeding kan dus alleen onbelast worden verstrekt als er nog vrije ruimte over is. Is het maximum van 3 procent (normaal gesproken 1,7 procent) al bereikt dan moet er 80 procent belasting worden betaald over al het andere dat aan de werknemer wordt verstrekt en waarvoor geen gerichte vrijstelling of nihilwaardering geldt.

### **Gerichte vrijstellingen**

Gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en soortgelijke apparatuur vallen onder de gerichte vrijstellingen wanneer de werkgever die nodig acht voor het uitvoeren van het werk. De werkgever moet daarom kunnen aantonen dat deze voorzieningen nodig zijn voor een goede bedrijfsvoering. Vastgelegd moet worden aan welke eisen de voorzieningen of gereedschappen moeten voldoen. Bovendien moet vooraf onderzocht worden wat de werkelijke kosten zijn.

### **Internet en telefonie**

Ook de kosten voor een internetabonnement of mobiel bellen kunnen onder de gerichte vrijstellingen vallen. Heeft de werknemer thuis een 3-in-1-pakket waarin ook televisie en vaste telefonie zijn opgenomen? Dan mogen alleen de kosten worden vergoed die de provider rekent voor een apart internetabonnement.

## Arbovoorzieningen

Het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van arbovoorzieningen in de werkruimte thuis is gericht vrijgesteld als:

- die arbovoorzieningen samenhangen met de werkgeversverplichtingen op grond van de Arbowet.
- de werknemer die voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt in de werkruimte thuis.
- de werknemer geen eigen bijdrage voor die voorzieningen betaalt.
- 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 op een ergonomisch verantwoorde manier zijn werk kan doen. De werknemer heeft hiervoor een doelmatige zitgelegenheid en een doelmatig werkblad of een doelmatige werktafel tot zijn beschikking.
  - In de werkruimte zijn de nodige voorzieningen voor een doelmatige kunstverlichting aanwezig.

Wanneer het thuiswerkbudget wordt aangewend voor arbovoorzieningen, dus alles wat het lichaam nodig heeft: steun (stoel), licht (lamp) en wellicht onder redelijke omstandigheden airco of verwarming indien de temperatuur anders niet te reguleren is, is dus een gerichte vrijstelling.

## Consumpties, gas, water en licht

Wanneer de werknemer op de werkplek koffie en thee drinkt of een koekje uit de trommel haalt, hoef je dat niet te belasten. Dat komt omdat hiervoor een nihilwaardering geldt. Wanneer de werknemer thuiswerkt, ligt dat anders.

Een thuiswerkplek geldt voor de fiscus alleen als werkplek wanneer deze voldoet aan drie strenge regels:

- De ruimte is een zelfstandig gedeelte van de woning: de ruimte heeft bijvoorbeeld een eigen opgang en eigen sanitair;
- De werkgever heeft met de werknemer een reële (zakelijke) huurovereenkomst, waardoor alleen de werkgever over de ruimte beschikt;
- De werknemer werkt in die ruimte.

Pas als aan alle drie de voorwaarden is voldaan, mogen kleine consumpties en gas, water en licht onbelast vergoeden. Dat geldt dus niet voor de reguliere medewerker die thuiswerkt in plaats van kantoor.