

RAPPORT PROJECT
ART. 40 - THUISWERKEN

Opdrachtgever: Reiswerk

Project: Thuiswerken

Auteur: Marjolijn van Milligen

Bestandsnaam: Rapport Project art. 40

Versie: 1.0

Datum: 8 juni 2023

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Managementsamenvatting.....	3
2 Omschrijving Opdracht	4
3 Onderzoeksresultaten	5
3.1 DESKRESEARCH BINNEN DE REISBRANCHE – VERGOEDINGSKADER IN KAART GEBRACHT	5
3.2 DESKRESEARCH BUITEN DE REISBRANCHE – BEST PRACTICES	6
3.3 EEN REKENVOORBEELD	9
3.4 RICHTSNOEREN BEPALEN	10
4 Conclusie	12
5 Bijlage I.....	13
6 Bronvermelding.....	14

1 Managementsamenvatting

Dit rapport is opgesteld naar aanleiding van het onderzoek dat is uitgevoerd is binnen de protocollaire afspraak (artikel 40 cao reisbranche) om gedurende de looptijd van de cao een inventarisatie te maken van reeds bestaande regelingen in de markt en bij andere bedrijven op het gebied van thuiswerken.

Ter voorbereiding op dit onderzoek is contact gelegd met verschillende reisorganisaties om een beeld te vormen van aanwezig beleid en huidige (vergoedings)regelingen omtrent thuiswerken. Hiervoor zijn een 13-tal reisorganisaties aangeschreven via email en is hen de vraag gesteld wat er op dit moment op het gebied van thuiswerken georganiseerd is en wat hierover is vastgelegd.

Daarnaast is een inventarisatie gemaakt buiten de reisbranche en is op basis van bestaande regelingen die zijn vastgelegd in verschillende cao's gekeken hoe er buiten de reisbranche wordt omgegaan met de thuiswerkvergoeding.

Tot slot - ook bestaande artikelen, onderzoeken en rekenvoorbeelden dat reeds had plaatsgevonden rondom dit onderwerp is meegenomen in dit rapport.

Uit het deskresearch binnen de reisbranche is gebleken dat er op verschillende manieren invulling wordt gegeven aan een thuiswerkvergoeding. In een enkel geval wordt er helemaal nog niet gewerkt met een thuiswerkvergoeding. Slechts één enkele reisorganisatie van de ondervraagde reisorganisaties heeft de thuiswerkvergoeding opgenomen in het personeelshandboek.

Buiten de reisbranche wordt in de meeste cao-akkoorden de NIBUD-richtlijn van € 2 per thuiswerkdag aangehouden (21x). Resultaten zijn afkomstig uit een onderzoek gepubliceerd in 2021. Daarna volgt de maandelijkse thuiswerkvergoeding van gemiddeld € 35 per maand (19x). Verder worden ook jaarlijkse thuiswerkvergoedingen afgesproken en aparte internetvergoedingen. Hoe de thuiswerkvergoeding ook vorm krijgt, één ding is zeker, het wordt steeds gebruikelijker.

Vanuit verschillende werkgevers partijen, cao's en werknemers vakbonden wordt vooral aangestuurd op het zelf kaders stellen tussen werkgevers en werknemers. Het is (nog) niet nodig dat dit in de wet wordt vastgelegd. Het is aan werkgevers en werknemers om gezamenlijk in gesprek te gaan over de (on)mogelijkheden.

2 Omschrijving Opdracht

De afgelopen twee jaar is thuiswerken in veel gevallen de norm geworden of tenminste onderdeel geworden van de afspraken tussen werkgever en werknemer. Tegelijkertijd is in veel gevallen en voor veel functies thuiswerken geen optie.

De cao-partijen hebben een protocollaire afspraak gemaakt en het volgende is daarover in de cao opgenomen:

Artikel 40 - Thuiswerken

De afgelopen twee jaar is ook in de reisbranche thuiswerken in veel gevallen de norm geworden of tenminste onderdeel geworden van de afspraken tussen werkgever en werknemer. Tegelijkertijd is in veel gevallen en voor veel functies thuiswerken geen optie. Cao partijen vragen Stichting Reiswerk dit kalenderjaar een vergoedingskader in kaart te brengen, richtsnoeren te ontwikkelen en best-practices op te stellen voor werkgevers en werknemers en deze in overleg met cao partijen onder de aandacht te gaan brengen van de reisbranche.

De opdracht bestaat uit 3 elementen:

1. Vergoedingskader in kaart brengen;
2. Richtsnoeren ontwikkelen;
3. Best practices opstellen.

Het resultaat van deze opdracht is dit rapport waarin richting wordt gegeven hoe er binnen de reisbranche kan worden omgegaan met het thuiswerken. Dit rapport kan als basis dienen voor verdere onderhandelingen rondom dit onderwerp bij een nieuwe cao.

3 Onderzoeksresultaten

Wat wordt verstaan onder de definitie van thuiswerkvergoeding?

“Vergoeding die werkgevers aan hun werknemers kunnen uitbetalen voor de dagen dat zij thuiswerken en niet op kantoor en bijvoorbeeld meer kosten maken wat betreft elektriciteit, verwarming, koffie en thee etc.”

De thuiswerkvergoeding is een gerichte vrijstelling voor het onbelast vergoeden van thuiswerkkosten van € 2,15 per thuiswerkdag sinds januari 2023. Over deze € 2,15 hoef je als werkgever geen loonheffing te betalen. Het kost werkgevers dus minder om de vergoeding uit te keren. Werkgevers zijn niet verplicht een thuiswerkvergoeding uit te keren en het bedrag staat niet vast. Het wordt inmiddels wel gezien als iets wat hoort bij goed werkgeverschap. Meer vergoeden mag uiteraard ook, maar alleen de eerste € 2,15 per dag is belastingvrij. Let op: Je mag per dag niet de onbelaste thuiswerkvergoeding én de onbelaste reiskosten vergoeding betalen op 1 dag. Daarnaast heeft thuiswerken een positief effect op het milieu. Er wordt minder naar en van het werk gereisd en daarmee belasten we het milieu minder.

3.1 Deskresearch binnen de reisbranche - vergoedingskader in kaart gebracht

Ter voorbereiding op dit onderzoek is contact gelegd met verschillende reisorganisaties om een beeld te krijgen van het huidige aanwezige beleid en de huidige (vergoedings)regelingen omtrent thuiswerken. Hiervoor zijn een 13-tal reisorganisaties aangeschreven via email en is hen de vraag gesteld wat er op dit moment op het gebied van thuiswerken georganiseerd is. Het moment van inventarisatie van de thuiswerkvergoeding vond plaats eind 2022. Toen was de onbelaste vergoeding voor thuiswerken € 2 per dag. Dit is per 1 januari 2023 opgehoogd naar € 2,15 per thuiswerkdag.

Een 3-tal van de bevroegde reisorganisaties geeft aan de gerichte vrijstelling voor het onbelast vergoeden van thuiswerkkosten van € 2 per thuiswerkdag te hanteren.

4 andere reisorganisaties geven aan een thuiswerkvergoeding te hanteren van € 2,50 per dag wat boven de vergoedingsnorm ligt.

Slechts 1 reisorganisatie geeft aan een internetvergoeding te hanteren van € 20 per maand en biedt dus geen thuiswerkvergoeding aan. Weer een andere reisorganisatie geeft aan een thuiswerkvergoeding van € 8 per dag te vergoeden.

Het volledige antwoorden overzicht, de hoogte van de vergoeding en de voorwaarden voor toekenning van de vergoeding, is terug te vinden in Bijlage I.

De voorwaarden die gesteld worden aan het thuiswerken verschillen van maximaal 1 dag thuiswerken bij een contract van meer dan 28 uur per week tot ‘do what feels good for you, the team and the organization’.

3.2 Deskresearch buiten de reisbranche - vergoedingskader in kaart gebracht - best practices

AWVN

De AAVN (de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland) heeft een analyse gedaan (2021) naar de thuiswerkvergoeding. Voor deze analyse heeft de AAVN bijna 100 cao-akkoorden, klein en groot, met afspraken over hybride werken geanalyseerd.

Totaal 94 afspraken

Thuiswerkvergoeding: 63x: 21x €2,- per dag, 19x gemiddeld €35,- per maand.

Reiskostenvergoeding 22x

Thuiswerkbudget 19x

Werkafspraken 8x

In 63 cao-akkoorden is concreet een thuiswerkvergoeding afgesproken. De thuiswerkvergoeding is bedoeld voor kosten die normalerwijs gedragen worden door werkgevers zoals; koffie, stroom en internet. AAVN ziet in de meeste cao-akkoorden dat de NIBUD-richtlijn van €2 per thuiswerkdag wordt aangehouden (21x). Daarna volgt de maandelijkse thuiswerkvergoeding van gemiddeld €35 per maand (19x). Verder worden ook jaarlijkse thuiswerkvergoedingen afgesproken en aparte internetvergoedingen. Hoe de thuiswerkvergoeding ook vorm krijgt, één ding is zeker, het is steeds gebruikelijker.

Slechts in 8 cao-akkoorden is een afspraak vastgelegd over de *kwalitatieve* invulling van hybride werken. *Wanneer heeft een werknemer de mogelijkheid om hybride te werken? Wanneer moet een werknemer bereikbaar zijn?* Deze kwalitatieve kant van hybride werken is iets waarover een werkgever en werknemer op individueel of teamniveau afspraken kunnen maken. Deze invulling zal per persoon of team anders zijn. Toch kan het waardevol zijn om cao-breed kaders te stellen, om zo een mate van gelijkheid en duidelijkheid tussen en binnen organisaties te garanderen.

Conclusie AAVN

Op het moment is er een politieke en maatschappelijke discussie of hybride werken in hogere mate in de wet moet worden vastgelegd. AAVN stelt dat dit niet nodig is. Maar het is wel belangrijk voor werkgevers om zelf deze kaders te stellen. Kaders helpen bij het creëren van duidelijkheid voor managers en werknemers. Ook dragen kaders bij aan gelijkheid en duidelijkheid, wat discussies kan voorkomen. De AAVN wil werkgevers daarom adviseren om in gesprek te gaan met werknemers en/of OR om vast te stellen aan welke kaders er behoefte zijn rondom hybride werken. Stellen sociale partners deze kaders niet, dan bestaat de kans dat de politiek dat voor hen doet. Door het stellen van kaders in bijvoorbeeld de cao, blijft de mogelijkheid voor maatwerk bestaan tussen werkgevers en werknemers. Zo blijft de flexibiliteit bestaan die juist zo cruciaal en waardevol is bij hybride werken.

CAO Rijksoverheid

Binnen de rijksoverheid geldt de volgende regeling met betrekking tot de thuiswerkvergoeding.

De thuiswerkvergoeding bedraagt momenteel € 2,15 netto per thuisgewerkte dag (2023). Deze vergoeding is niet afhankelijk van de arbeidsduur. Hiermee volgt de Rijksoverheid de lijn van de onbelaste vergoeding die door overheid wordt vastgesteld. De thuiswerkvergoeding moet je binnen drie maanden na de maand waarin je hebt thuisgewerkt declareren op de door de werkgever voorgeschreven manier. Als je dat niet doet vervalt die maand het recht op een thuiswerkvergoeding.

Wettelijke voorwaarden voor thuiswerken bij de Rijksoverheid:

- je moet werken bij een bedrijf met minimaal 10 medewerkers.
- je moet minimaal een halfjaar in dienst zijn.
- je moet je verzoek schriftelijk doen en uiterlijk 2 maanden voor de gewenste ingangsdatum. In het verzoek moet staan: de gewenste ingangsdatum en gewenste werkplek.

Redenen om verzoek te weigeren:

- Het is niet veilig of de plek waar je wilt werken is niet geschikt voor jouw werk.
- Het geeft problemen met het werkrooster.
- Het werk kan niet ergens anders worden gedaan.

CAO Jeugdzorg

Ook binnen de Jeugdzorg gelden er afspraken met betrekking tot het toekennen van een thuiswerkvergoeding. De volgende afspraken gelden vanaf 1 juli 2022 binnen de CAO van de Jeugdzorg.

- Hybride werken is de nieuwe norm. Leidinggevende en werknemer spreken af op welke wijze het werk het best kan worden uitgevoerd.
- Als er wordt gekozen voor thuiswerk dan ontvangt de werknemer, per thuiswerkdag een vergoeding volgens de vigerende Nibudnorm (netto).

ANWB

De ANWB heeft vanaf 2021 besloten dat medewerkers een vergoeding krijgen afhankelijk van waar ze die dag werken. In een app kunnen medewerkers aangeven dat ze thuiswerken, in dit geval krijgen ze een vergoeding van 2 euro per dag. De app registreert woon-werkverkeer op basis van gps, in dit geval staat daar een reiskostenvergoeding tegenover en is er geen thuiswerkvergoeding. Jannes van der Velde van AWWB zegt: "We verwachten dat meer organisaties kiezen voor een flexibele oplossing. Intern noemen we onze oplossing het 'waarjeweerkt-budget'.

FNV

De Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) hanteert een thuiswerkvergoeding van maximaal € 2,13 per dag .

Werkgevers hebben de mogelijkheid om thuiswerkkosten voor hun werknemers te vergoeden. Zo is het geregeld:

- Het kabinet stelt de vergoeding vast op maximaal €2,15 per thuisgewerkte dag of een deel daarvan;
- De werkgever hoeft geen loonheffing te betalen voor deze thuiswerkvergoeding;
- De onbelaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer blijft bestaan. Deze bedraagt onbelast €0,21 per kilometer;
- De werkgever kan per dag de thuiswerkvergoeding óf de reiskostenvergoeding geven.

Advies FNV

Het handigste is om vaste afspraken te maken met je werkgever over het aantal thuiswerkdagen per week. Zo kan de werkgever er rekening mee houden en een vaste vergoeding toekennen. Deze vaste vergoeding hoeft niet aangepast te worden als je een keer op een thuiswerkdag toch op kantoor werkt, of andersom. Een vergoeding op basis van het gemiddeld aantal thuiswerkdagen per kwartaal is ook een idee. Welke aanpak het beste is, ligt aan de organisatie. Ook hierbij dus weer het advies: ga dus zelf in gesprek met je werkgever.

In een artikel gepubliceerd op 8 september 2022 geeft de FNV aan dat de thuiswerkvergoeding omhoog moet van 2 naar 6 euro per dag omdat door de gestegen energieprijzen mensen gemiddeld veel meer kwijt zijn aan een dag thuiswerken.

3.3 Een rekenvoorbeeld - de 214 dagen regeling

Hoe werkt de 214 dagen regeling?

De wettelijke regeling zegt dat je een medewerker die in een kalenderjaar op minstens 128 dagen naar een vaste werkplaats reist, een vaste vergoeding mag geven voor 214 dagen. Dit geldt wanneer de medewerker vijf dagen per week reist. Voor wie minder reist, moet je de vergoeding naar rato berekenen.

Eén vrijstelling per werkdag

Je mag voor eenzelfde werkdag niet tegelijkertijd de vrijstelling voor een vergoeding voor thuiswerkkosten en de vrijstelling voor een reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer naar de vaste werkplek toepassen. Dit is alleen mogelijk als de werknemer op een dag deels thuiswerkt en daarnaast een zakelijke reis (dienstreis) maakt, die geen woon-werkverkeer is.

Vaste werkplek

Er is in ieder geval sprake van een vaste plaats van werkzaamheden als een werknemer op kalenderjaarbasis meer dan 40 dagen naar de betreffende plek reist. Dit is ongeacht de datum van indiensttreding, het aantal contracturen en de lengte van het verblijf. Er kan sprake zijn van meerdere vaste werkplekken.

Vergoeding aanpassen

De vaste vergoeding hoeft u niet aan te passen als de werknemer incidenteel op een thuiswerkdag toch op kantoor werkt, of andersom. Wanneer de werknemer structureel meer gaat thuiswerken of naar kantoor gaat, dan moet u de vaste vergoeding aanpassen.

Een voorbeeld ter verduidelijking:

Je spreekt met je werknemer die een vierdaagse werkweek heeft af dat hij drie dagen per week op kantoor werkt en één dag thuis. De totale reisafstand woon-werk bedraagt veertig kilometer per dag.

Reiskostenvergoeding 2023

In 2023 kan een werknemer een vaste reiskostenvergoeding ontvangen als hij tenminste 76 dagen van het kalenderjaar (3/5 van 128 dagen) naar kantoor reist. De vergoeding wordt berekend over 129 dagen (3/5 van 214 dagen).

De onbelaste vaste reiskostenvergoeding bedraagt dan maximaal € 90 per maand ((129 dagen x 40 kilometer x € 0,21)/12 maanden).

Let op: tot en met 2021 mocht u de reiskostenvergoeding in dit voorbeeld nog berekenen op basis van 172 dagen (4/5 van 214 dagen). Dat was het aantal gewerkte dagen.

Thuiswerkvergoeding 2023

Voor een vaste thuiswerkvergoeding moet een werknemer ten minste 25 dagen van het kalenderjaar (1/5 van 128 dagen) thuiswerken. De thuiswerkvergoeding wordt berekend over 43 dagen (1/5 van 214 dagen). De onbelaste vaste thuiswerkkostenvergoeding bedraagt in 2023 maximaal € 7,70 per maand (43 dagen x € 2,15/12 maanden).

3.4 Richtsnoeren bepalen

Volgens het Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting (Nibud) kost thuiswerken geld. Denk aan de verwarming een paar graden hoger zetten, meer elektriciteit, water, koffie/thee en wc-papier. Het Nibud heeft de kosten berekend die je hebt per thuisgewerkte dag. Die komen neer op zo'n € 3 per dag. De kosten voor internet en inrichting van de werkkamer zijn niet in dit bedrag inbegrepen.

Bij deze berekening is er rekening mee gehouden dat iedereen deze kosten heeft. In de berekening is uit gegaan van gemiddelde bedragen, de werkelijke situatie verschilt natuurlijk per huishouden.

Kosten van thuiswerken per dag in €

Elektriciteitsverbruik	0,90
WATERVERBRUIK	0,05
Verwarming	1,00
KOFFIE EN THEE	1,05
Toiletpapier	0,05
Totale kosten per werkdag	3,05

Bron: CBS. Berekeningen Nibud, maart 2022.

Bron: CBS. Berekeningen Nibud, maart 2022.

Indexering vindt 2 jaarlijks plaats en er zijn organisaties die die lijn volgen bij de bepaling van de thuiswerkvergoeding.

Maak onderling afspraken

Wanneer je een thuiswerkvergoeding wilt inrichten denk daarbij dan aan de volgende punten en maak hier zoveel mogelijk uniforme afspraken over.

Hoogte van de thuiswerkvergoeding:

- Volg de 2 jaarlijkse geïndexeerde NIBUD richtlijn (nu 3.05 euro)
- Volg de belasting vrije vergoeding vanuit de overheid (nu 2.15 euro)
- Bepaal zelf de hoogte van de vergoeding

Manier van uitkeren van de thuiswerkvergoeding:

- Vast bedrag per maand toekennen op basis van een gemiddeld aantal dagen dat iemand thuiswerkt (zie hiervoor ook het voorbeeld uit paragraaf 3.3)
- Alleen de gemaakte daadwerkelijke thuiswerkdagen op basis van het aantal dagen tellen (of uitbesteden via app)

Hoe neem je de thuiswerkvergoeding op binnen de organisatie:

- Vastlegging in een nieuwe arbeidsovereenkomst (of een addendum)
- Vastlegging in het personeelshandboek
- Vastlegging in een thuiswerkovereenkomst (een levend document wat aangepast kan worden door veranderende wetgeving)

Waar moet je verder op letten:

- Niet én én - het is of een thuiswerk- of een reiskostenvergoeding
- Maak afspraken over vaste kantoordagen
- Maak afspraken wie moet de thuiswerkdagen goedkeuren en op welke manier (vooraf kenbaar maken, achteraf informeren)
- Hoe wordt omgegaan met flexibele werktijden en of de bereikbaarheid van medewerkers tijdens het thuiswerken

In tijden van snelle veranderingen is het noodzakelijk om snel in te kunnen spelen op de thuiswerkvergoeding. Bovenstaande richtsnoeren kunnen als leidraad dienen wanneer de thuiswerkvergoeding een structurele invulling gaat krijgen.

4 Conclusie

Tot op heden is er nog geen eenduidig beleid met betrekking tot de thuiswerkvergoeding en het hybride werken in zijn algemeenheid. Wel is er een gerichte vrijstelling voor het onbelast vergoeden van thuiswerkkosten van € 2,15 per thuiswerkdag sinds januari 2023.

Zowel werkgevers bonden als werknemers partijen adviseren om in onderling overleg afspraken te maken met medewerkers. Leg gemaakte afspraken vast en maak ze eenduidig om ongelijkheid te voorkomen. Tegelijkertijd biedt het ook de mogelijkheid voor maatwerk tussen werkgevers en werknemers. Zo blijft de flexibiliteit bestaan die juist zo cruciaal en waardevol is bij hybride werken.

Het is goed te beseffen dat als de werkgever met de werknemer geen afspraken maakt over een vast reis- en thuiswerkpatroon, de vergoeding alleen kan worden gebaseerd op de werkelijke reis- c.q. thuiswerkdagen. Dit is aan de orde als de werkgever in het geheel geen afspraken met de werknemer maakt over vaste kantoor- en thuiswerkdagen. In de huidige wettelijke systematiek kan de werknemer, ook als dat niet op een afspraak met de werkgever is gebaseerd, tot 2 dagen per week thuiswerken en toch een vaste reiskostenvergoeding ontvangen alsof hij op 5 dagen per week naar de vaste werkplek heeft gereisd.

Sta open voor gesprekken met de individuele medewerker (maar ook het team) over ervaringen en stel de aanpak bij voor wat wel en niet werkt. Probeer verschillende manieren uit om er uiteindelijk achter te komen wat wel en niet werkt binnen de reisbranche.

5 Bijlage I

Onderstaande tabel geeft de hoogte van de thuiswerkvergoeding aan en de daarbij behorende voorwaarden en opmerkingen. In november 2022 is gevraagd naar de thuiswerkvergoeding. Toen was de onbelaste vergoeding voor thuiswerken € 2 per dag. Deze vergoeding is per 1 januari 2023 opgehoogd naar € 2,15 per thuiswerkdag.

Tabel1: thuiswerkvergoeding reisbranche

Soort vergoeding	hoogte vergoeding	Opmerkingen/ voorwaarden
Internet	20 euro per maand	min 2 dagen kantoor, 1 dag thuis
Thuiswerk	3.05 per dag	Do what's good for you, your team AND the organisation.
Thuiswerk	3.00 per dag	
Geen	Geen	Max 2 dg thuiswerken, men komt graag naar kantoor
Thuiswerk	3.00 per dag	
Thuiswerk	2.00 per dag	Indien fiscaal mogelijk naar 3.00 per 2023
Thuiswerk	2.00 per dag	max 2 dgn thuiswerken bij ft dienstverband en anders 1 dag
Thuiswerk	2.00 per dag	max 1 dag thuiswerken bij 28+ uren contract
Thuiswerk	8.00 per dag	50/50 thuiswerken en op kantoor
Thuiswerk	2.50 per dag	Iedereen minimaal één dag per week thuiswerken

6 Bronvermelding

- AWWN (Algemene Werkgeversvereniging Nederland); hybride werken en thuiswerkvergoeding
- AWWN; vraag van de week - thuiswerkvergoeding
- AWWN; tips thuiswerkregeling - hybride werken
- CAO Rijk; thuiswerkvergoeding en voorzieningen thuiswerkplek
- Rijksoverheid; arbeidsovereenkomst en cao - wanneer mag ik werken vanuit huis
- Jeugdzorg-werkt; CAO Jeugdzorg 2021-2023
- Nibud; wat kost thuiswerken?
- Controllers Magazine; thuiswerkvergoeding: toelichting gerichte vrijstelling met rekenvoorbeelden
- Algemeen Nederlands Woordenboek; definitie thuiswerkvergoedin
- NOS; FNV thuiswerkvergoeding moet omhoog van 2 naar 6 euro
- HC Health; 6 voorbeelden van een thuiswerk vergoeding