

Vergaderjaar 2011–2012

**25 883**

## **Arbeidsomstandigheden**

**Nr. 211**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 mei 2012

Tijdens het Algemeen Overleg Arbo-onderwerpen van 7 maart 2012 (Kamerstuk 25 883, nr. 208) heeft het Kamerlid mevrouw Sterk mij vragen gesteld over het fiscale regime voor Het Nieuwe Werken. De vragen van mevrouw Sterk zijn: «Hoe verhouden de verstrekkingen voor de thuiswerkplek zich tot de werkkostenregeling? Hoe voorkomen we dat de verstrekking op de werkplek onbelast is terwijl exact dezelfde verstrekking op de thuiswerkplek wel belast is?».

Ik wil deze vragen, mede namens de staatssecretaris van Financiën, als volgt beantwoorden.

Op grond van de werkkostenregeling zijn er drie categorieën verstrekkingen voor de thuiswerkplek te onderscheiden die onbelast zijn. De eerste categorie betreft verstrekkingen die rechtstreeks voortvloeien uit het arbeidsomstandighedenbeleid van de werkgever. In deze categorie onbelaste verstrekkingen valt bijvoorbeeld de beeldschermwerkplek thuis. De tweede categorie onbelaste verstrekkingen zijn verstrekkingen die deels op de reguliere werkplek worden gebruikt en deels op de thuiswerkplek. Als een verstrekking op de reguliere werkplek onbelast is, is het gebruik daarvan op de thuiswerkplek ook onbelast. Voorbeelden zijn de mobiele telefoon en gereedschap.

Beide genoemde categorieën verstrekkingen zijn onbelast omdat de wet het loonvoordeel van deze verstrekkingen onder voorwaarden op nihil stelt.

Tot slot kan een verstrekking op de thuiswerkplek zonder nadere voorwaarden ook onbelast blijven als deze door de werkgever als zogenoemd eindheffingsloon wordt aangewezen. Dat geldt ook voor vergoedingen. Alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers die door de werkgever als zodanig zijn aangewezen, zijn onbelast voor zover ze 1,4% van de totale loonsom niet overstijgen. De totale loonsom is het geheel aan belastbaar loon dat de werkgever zijn werknemers gezamenlijk geeft. Deze 1,4% van de loonsom werkt als een generieke vrijstelling en staat bekend als «de vrije ruimte». Wordt de vrije ruimte overschreden

dan komt de belasting overigens voor rekening van de werkgever. Dit heeft dus geen invloed op de hoogte van het belastbare loon van de werknemer.

Op de reguliere werkplek zijn er enkele verstrekkingen die onbelast zijn, terwijl die verstrekkingen op de thuiswerkplek dat niet zijn, tenzij gebruik wordt gemaakt van de genoemde vrije ruimte van 1,4%. Voorbeelden zijn de printer en meer privé getinte zaken zoals de koffie.

Overigens bestonden er voor invoering van de werkkostenregeling ook al verschillen in fiscale behandeling tussen verstrekkingen op de reguliere werkplek en de thuiswerkplek. De werkkostenregeling kan Het Nieuwe Werken echter meer ondersteunen dan voorheen (onbelast) mogelijk was, omdat er aan het gebruik maken van de vrije ruimte geen nadere voorwaarden zijn verbonden. De werkkostenregeling biedt werkgevers daarmee meer flexibiliteit dan voorheen.

Tot slot merk ik nog op dat de werkkostenregeling momenteel wordt geëvalueerd. Als deze evaluatie leidt tot aanpassingen, dan zullen deze aanpassingen op 1 januari 2014 van kracht worden.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
P. de Krom