

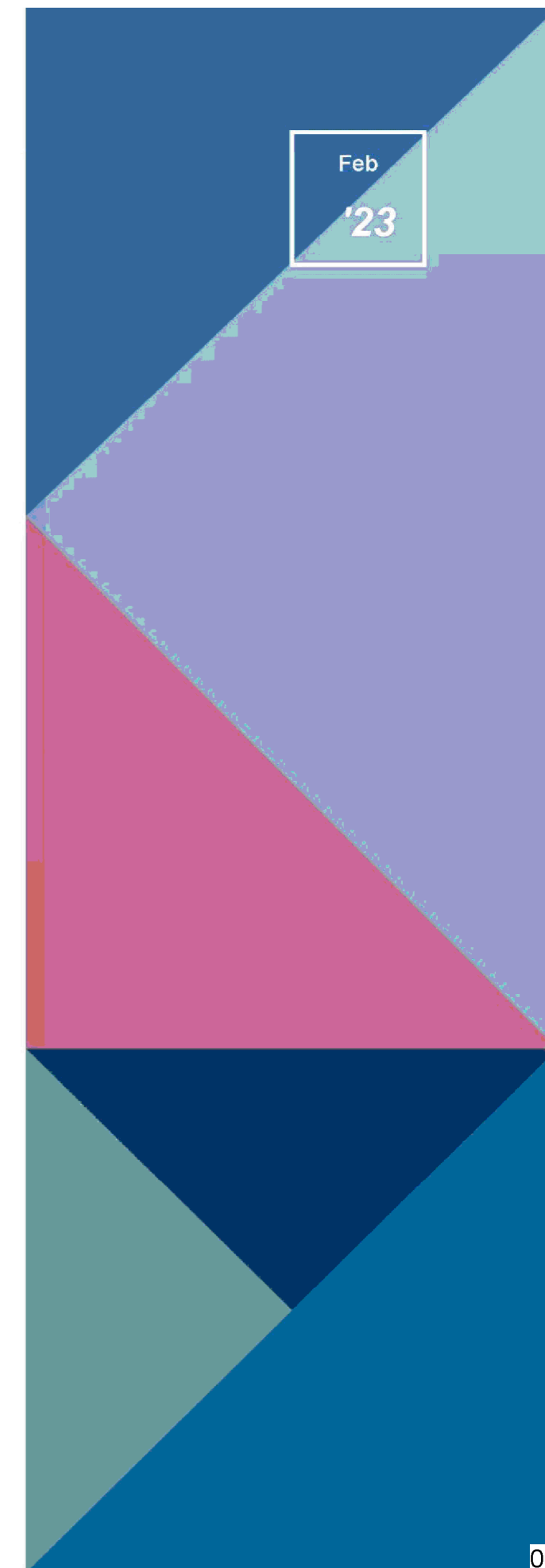
# Invoeringstoets: WKR – Gerichte vrijstelling thuiswerkkosten & Verruiming vrije ruimte

Rapportage van kwalitatief communicatieonderzoek voor Belastingdienst BBOF

ROK: Kwalitatief Communicatieonderzoek

Projectnummer Blauw: 30901

**blauw**



# Contactgegevens

Persoonsgegevens


Persoonsgegevens

Persoonsgegevens

Persoonsgegevens

Persoonsgegevens

Persoonsgegevens



**Blauw Research bv**  
Coolsingel 55  
3012 AB Rotterdam

Persoonsgegevens

[www.blauw.com](http://www.blauw.com)

Persoonsgegevens



**Copyright 2023 Blauw Research bv**

Alle rechten voorbehouden.  
Niets uit dit document mag worden verveelvoudigd,  
opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand,  
of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke  
toestemming van Blauw Research.

Begeleiding Belastingdienst:

Persoonsgegevens

Persoonsgegevens

Persoonsgegevens

Begeleiding Belastingdienst:

Persoonsgegevens

Persoonsgegevens

Persoonsgegevens



# Inhoudsopgave

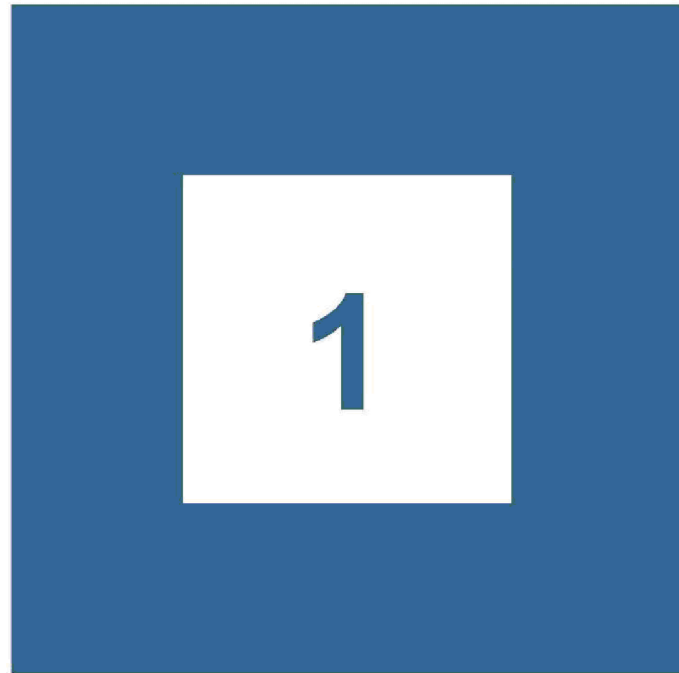
<b>1</b>	<b>Managementsamenvatting</b>
<b>2</b>	<b>Resultaten – Gerichte vrijstelling thuiswerkkosten</b>
<b>3</b>	<b>Resultaten – Tijdelijke verruiming vrije ruimte</b>
<b>4</b>	<b>Onderzoeksverantwoording</b>

## Inleiding

Dit rapport beschrijft de resultaten van een kwalitatief onderzoek dat onderdeel uitmaakt van de zogenaamde invoeringstoets. Centraal in dit onderzoek staan de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten en de tijdelijke verruiming van de vrije ruimte binnen de werkkostenregeling (WKR). De gerichte vrijstelling thuiswerkkosten is met ingang van 1 januari 2022 ingevoerd. De vrije ruimte bestond al langer, maar er zijn in de afgelopen jaren wat wijzigingen geweest in de hoogte. Met 8 werknemers is gesproken over de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten. Met 8 werkgevers spraken we over beide regelingen. Tenslotte spraken we één expert, een salaris administrateur, werkzaam bij een accountantskantoor (over beide regelingen).

Het doel was om te achterhalen of de gebruikers van de regeling knelpunten ervaren bij de uitvoering/toepassing van de regeling. De gesprekken vonden plaats in januari 2023.

In dit rapport beschrijven we de inzichten per regeling. Meer details over de opzet van dit onderzoek leest u in de onderzoeksverantwoording in hoofdstuk 4.



# Managementsamenvatting



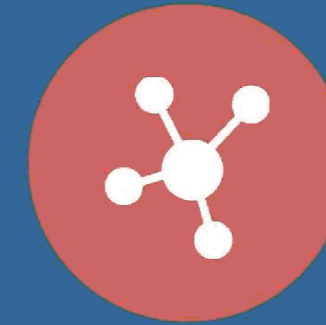
## Aanleiding

Naar aanleiding van het rapport Ongekend Onrecht van de Parlementaire Onderzoekingscommissie Kinderopvangtoeslag, heeft het kabinet besloten dat nieuwe wet- en regelgeving een jaar na de start van de uitvoering getoetst dient te worden door middel van een zogenaamde 'invoeringstoets'. Door een jaar na de start van invoering een toets uit te voeren ontstaat inzicht in de werking van nieuwe regelgeving: de gevolgen van invoering voor de doelgroep en de uitvoering. Door signalen van betrokken doelgroepen vroegtijdig op te vangen, is het mogelijk kort na de invoering de implicaties door te vertalen naar (uitvoerings)beleid. Zodoende kunnen deze feedbackloops bijdragen aan continue kwaliteitsverbetering.



## Doelstelling

Het doel van de invoeringstoets is niet om inzicht te bieden in de effectiviteit van het beleid. Het primaire doel is om vroegtijdig te achterhalen of betrokken doelgroepen knelpunten ervaren rondom uitvoering van nieuwe wet- en regelgeving: burgers, organisaties of bedrijven voor wie de regeling is bedoeld en medewerkers die zijn betrokken bij de uitvoeringspraktijk.

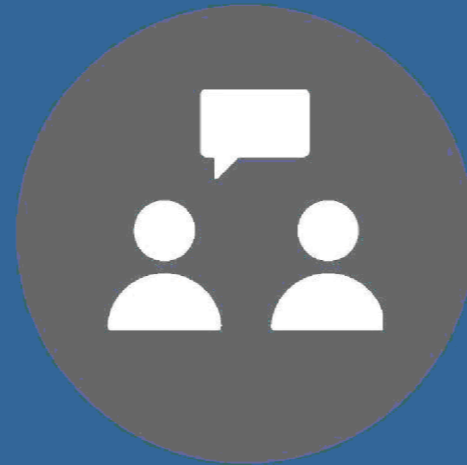


## De hoofdvraag

Het onderwerp van dit onderzoek zijn de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten en de vrije ruimte binnen de werkkostenregeling (WKR). Kernvragen hierbij zijn:

- Hoe pakt de regeling uit voor de doelgroep(en)?
- Zijn er signalen die impliceren dat de regeling niet werkt zoals bedoeld?
- Ervaart de doelgroep knelpunten of zijn er onbedoelde effecten?

De doelgroep bestaat in dit geval uit werkgevers en werknemers.



## Hoofdconclusies

1. Omvang, branche en organisatiecultuur van de organisatie zijn medebepalend voor de kennis over en het gebruik van de regelingen.
2. Beide regelingen worden positief ontvangen, al vinden zowel werkgevers als werknemers dat de vergoeding voor de thuiswerkkosten ontoereikend is om de werkelijke kosten te dekken.
3. Daar waar de regelingen gebruikt worden, leiden ze niet tot noemenswaardige knelpunten/problemen in de uitvoering of het gebruik. Als er al knelpunten zijn, dan zitten deze met name op de administratieve last of gebrekkige kennis over de regelingen.



## Omvang, branche en organisatiecultuur medebepalend voor kennis en gebruik

- Kleine(re) organisaties zijn minder goed bekend met de regelingen. Er is bij deze organisaties niet altijd een gespecialiseerde HR medewerker en/of financieel expert in dienst die inhoudelijk goed bekend is met fiscale regelingen en voldoende tijd heeft om zich hierin te verdiepen en de regelingen (goed) toe te passen.
- Sommige branches hebben het moeilijk gehad tijdens corona en/of door de gestegen inflatie en energiekosten. Zij zoeken naar mogelijkheden om kosten te besparen. Eén van de mogelijkheden daarvoor is om geen vergoedingen of extraatjes te bieden aan medewerkers. De werkgevers passen de regelingen om die reden niet toe.
- Waar veel werkgevers de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten en de vrije ruimte omarmen als een fiscaal aantrekkelijke manier om de secundaire arbeidsvoorwaarden te verbeteren, zijn er ook werkgevers die hier duidelijk minder belang aan hechten. Dat is vaak onderdeel van de organisatiecultuur.



## Beide regelingen worden positief ontvangen

- Veel werknemers en werkgevers zijn om meerdere redenen positief over de thuiswerkkostenvergoeding. Hoewel beide groepen de hoogte van het bedrag voor de thuiswerkkosten te laag vinden om kostendekkend te zijn, ervaart men deze regeling wel als een rechtvaardige tegemoetkoming voor gemaakte onkosten.
- Werknemers kennen de vrije ruimte als zodanig niet volgens werkgevers, maar waarderen wel de extra's die vanuit deze regelingen bekostigd worden.
- Beide regelingen bieden daarnaast een extra mogelijkheid voor werkgevers om medewerkers te belonen en te binden. Dat is zeker een voordeel in tijden van krapte op de arbeidsmarkt.



## Regelingen leiden niet tot noemenswaardige knelpunten/problemen in uitvoering/gebruik

- Werkgevers die gebruik maken van de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten en vrije ruimte vinden deze overwegend duidelijk en relatief eenvoudig qua uitvoering, ook al kent niet iedereen alle ins en outs. Als er al knelpunten zijn, dan zitten deze met name op de administratieve last van de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten, zowel voor de werknemer als de werkgever. Dit kan ook, samen met de kosten die ermee gemoeid gaan, een drempel vormen om de regelingen toe te passen.
- Bij de vrije ruimte is het vooral belangrijk te weten wat voor soort uitgaven hierbinnen gedaan kunnen worden en dienen deze goed geadministreerd te worden zodat inzichtelijk is wat er uitgegeven kan worden en het drempelbedrag niet overschreden wordt. Dit is zeker ook van belang vanwege de wisselende percentages in de afgelopen jaren. Indien dit goed en professioneel ingericht is, is dit geen probleem. Voor kleine(re) organisaties is dit soms wat lastiger en is er meer twijfel over de juiste toepassing.



## Advies

- Zorg ervoor dat de informatievoorziening over regelingen zoals de WKR (en in het bijzonder de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten en de vrije ruimte) ook kleinere organisaties bereikt. Zij zijn vaak minder goed op de hoogte van de regelingen. Enerzijds doordat ze vaak geen gespecialiseerde medewerkers in dienst hebben die zich (in meer detail) bezighouden met belastingwet- en regelgeving. Maar ook omdat zij minder middelen beschikbaar hebben om betaalde informatiebronnen te raadplegen (denk aan vakbladen, advies van boekhouder of accountant). De belastingdienst zou daarbij kunnen samenwerken met bijvoorbeeld brancheverenigingen, softwareleveranciers en koepelorganisaties, die in hun nieuwsbrieven aandacht kunnen vragen voor de WKR. De Belastingdienst kan er bij fiscaal dienstverleners ook op aandringen om de WKR te bespreken bij het doorlopen van de jaarrekening (of de contacten die daaraan vooraf gaan).
- Voor meer informatie over de voorwaarden en toepassing van de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten en de vrije ruimte, is het van belang om zo concreet mogelijke informatie aan te bieden op de site van de Belastingdienst. Nu wordt voor meer informatie over de regelingen zelf doorverwezen naar het handboek loonheffingen of een forum waarvoor een account nodig is. Kleine(re) werkgevers hebben vooral behoefte aan direct toepasbare informatie. Zoals een lijst met soorten kosten die in de vrije ruimte vallen.
- Wat betreft de aankondiging van invoering van nieuwe of wijzigingen in bestaande regelingen, is het in algemene zin van belang om deze tijdig aan te kondigen en zekerheid te bieden over de inhoud en implicaties. Dit omdat nieuwe of gewijzigde fiscale regels ook wijzigingen in IT systemen en software met zich meebrengen. Werkgevers moeten de tijd hebben om dit af te stemmen met betrokken partijen, voor te bereiden en te implementeren. Hoe eerder er zekerheid is, hoe beter dit te organiseren is, zonder verlies van kosten, moeite en tijd.
- Overweeg om het aanwijsmoment voor de vrije ruimte wat minder strikt in het jaar toe te passen. Vooral wanneer de kennis omtrent het bestaan en de toepassing van de vrije ruimte ontbreekt, kan dit ertoe leiden dat een werkgever de regeling minder goed benut dan mogelijk. Door hier iets coulanter mee om te gaan, kan de externe accountant of boekhouder hier toch nog in adviseren zodat er nog een aanpassing mogelijk is.
- Overweeg de dagvergoeding voor de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten te verhogen en de richtlijn van het Nibud te volgen. Hoewel de regeling in essentie positief gewaardeerd wordt, moeten werkgevers soms toch nog in discussie met medewerkers over de hoogte van de vergoeding die als ontoereikend wordt ervaren. Dit doet enigszins afbreuk aan de waardering van de regeling.





2

# Resultaten – Gerichte vrijstelling thuiswerkkosten

# Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op wat werkgevers, werknemers en 1 expert zeiden over de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten.

We gaan achtereenvolgens in op:

- De kennis van werkgevers en werknemers over de regeling
- De waardering van de regeling
- De ervaren knelpunten bij het gebruik en de uitvoering.



In de resultaten zien we een onderscheid in kleine(re) en grote(re) organisaties. We hanteren hierbij de definitie die we ook bij de werving van deelnemers hebben aangehouden:

- Groot: meer dan 250 werknemers
- Middelgroot: 50 - 250 werknemers
- Klein: 10 - 50 werknemers

Bij middelgrote organisaties hangt het af van het feitelijke aantal medewerkers. Naarmate er meer medewerkers zijn is er vaak een aparte HR afdeling en een eigen financiële afdeling. Hoe een organisatie is ingericht hangt echter ook van de branche af. Kwantitatief onderzoek kan hier meer inzicht in geven. Waar relevant benoemen we verschillen.



# Kennis bij werkgevers over gerichte vrijstelling thuiswerkkosten wisselend

Kleine(re) organisaties zijn minder goed bekend met de regeling

## Kennis bij werkgevers

Kleine(re) organisaties zijn minder goed bekend met de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten. Er is bij deze organisaties niet altijd een gespecialiseerde HR medewerker en/of financieel expert in dienst die inhoudelijk goed bekend is met fiscale regelingen en voldoende tijd heeft om zich hierin te verdiepen. Grote(re) organisaties hebben bovendien meer financiële middelen om betaalde informatiebronnen te raadplegen.

Als men bekend is met de regeling, wil dit nog niet altijd zeggen dat werkgevers de details kennen. Ze kennen doorgaans wel het bedrag (variërend van 2 euro tot 2,13/2,15 euro per dag). Ook begrijpen of weten de meeste van de gesproken werkgevers dat er een anti-samenloopregeling is en weten ze dat het geen verplichting is. Hoe de dagvergoeding berekend is, is vaak onbekend. Daarnaast weten niet alle werkgevers welke kosten precies vergoed worden. Sommigen, wederom veelal de kleine(re) organisaties, veronderstellen soms dat ook de kosten voor de inrichting van de werkplek binnen de thuiswerkkostenvergoeding vallen. Daarbij merken we wel op dat we voornamelijk HR functionarissen spraken of functionarissen met een gecombineerd takenpakket. Mogelijk dat functionarissen met een financiële achtergrond meer bekend zijn met de details van de thuiswerkkostenvergoeding. HR wordt namelijk vaak geïnformeerd door de financiële afdeling over de toepassing.

## Informatiebronnen voor werkgevers

Grote(re) organisaties met een HR-afdeling zijn vaak geabonneerd op vakgerelateerde uitgaven en nieuwsbrieven. Denk aan Rendement, Xpert HR. Andere bronnen van informatie zijn de financiële afdeling en/of degene die verantwoordelijk is voor de salarisadministratie, de leverancier van administratie-software, de website van de Belastingdienst, het eigen netwerk en LinkedIn, fora, het NIBUD en algemene media.

De genoemde bronnen zijn doorgaans toereikend om tijdig en goed geïnformeerd te raken.

Als de organisatie een OR heeft, dan vindt daarmee vaak afstemming en informatie-uitwisseling plaats. Soms is de OR of een individuele medewerker degene die het onderwerp inbrengt.

Bij kleine(re) organisaties gebruiken de verantwoordelijke medewerkers vaak gratis, generieke informatiebronnen: Google, nieuwsbrieven van de branchevereniging en het nieuws. Ook zij raadplegen de site van de Belastingdienst bij vragen. Omdat de salarisadministratie vaker wordt uitbesteed en er geen financieel expert in dienst is, is de informatie vanuit die hoek beperkt. Aan het inwinnen van advies bij een fiscaal dienstverlener, zijn vaak kosten gebonden, wat een drempel is om bij vragen contact op te nemen. Softwareleveranciers zijn niet altijd even proactief in het delen van informatie, zeker niet wanneer het kleinere, lokale partijen zijn. Het niet goed bekend zijn met de regelingen, de voorwaarden en de voor- en nadelen, maakt dat verantwoordelijken de regeling ook niet goed kunnen voorleggen en onderbouwen aan de directie die er uiteindelijk over besluit.

## Informatievoorziening Belastingdienst

De informatievoorziening vanuit de Belastingdienst wordt overwegend goed beoordeeld door werkgevers. Zij vinden de informatievoorziening doorgaans duidelijk en toereikend. Een enkeling noemt als aandachtspunt dat het belangrijk is dat over nieuwe regelingen of wijzigingen daarin tijdig besloten wordt door de politiek, zodat de informatie op tijd beschikbaar is om passende maatregelen te nemen qua software en administratie. Verder is het van belang dat ook de informatievoorziening vanuit de Belastingdienst naar de bronnen die men raadpleegt goed op orde is. Werkgevers en werknemers vinden dat de werkgever vervolgens zelf primair verantwoordelijk is voor het informeren van de eigen organisatie.

# Werkgevers informeren medewerkers op hoofdlijnen

Generieke informatievoorziening voldoet in veel gevallen aan informatiebehoefte van medewerkers

## Medewerkers informeren over de regeling

Organisaties die gebruik maken van de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten, informeren hun medewerkers veelal op de volgende manieren:

- Door een bericht te plaatsen op het intranet
- Via managers die het delen met medewerkers
- In een email aan medewerkers
- Door een mondelinge mededeling te doen.

De informatievoorziening is doorgaans vrij generiek. Dat wil zeggen dat werkgevers uitleggen dat de regeling wordt toegepast, hoe hoog het bedrag is, waarvoor deze bedoeld is en op hoofdlijnen toelichten wat de regeling inhoudt. De achterliggende voorwaarden en berekening worden meestal niet inzichtelijk gemaakt.

In veel gevallen voldoet dit aan de informatiebehoefte van medewerkers. Zij hebben veelal geen behoefte aan detailinformatie zoals voorbeeldberekeningen en gaan ook niet zelf op zoek naar informatie. Voor de meesten volstaat het benoemen van de regeling, de hoogte van het bedrag en hoe men hiervoor in aanmerking komt. Een enkele keer komt het voor dat er helemaal niet gecommuniceerd wordt over de thuiswerkkosten. In dat geval zien oplettende medewerkers pas op hun loonstrook dat er een vergoeding voor thuiswerkkosten verstrekt wordt.

Werkgevers geven aan dat de thuiswerkkostenvergoeding soms tot vragen of discussie vanuit werknemers leidt (meestal over de hoogte van het bedrag). Tegelijkertijd geven ze aan dat dit vooral is op het moment van aankondiging en ontvangst van een eerste loonstrook met de vergoeding. Daarna lijkt de betrokkenheid bij werknemers snel weg te ebben.

## Het kennisniveau van medewerkers

Bij werknemers is de regeling globaal bekend. Mensen weten doorgaans dat het geen verplichting is voor de werkgever. Ook zijn de meesten van de gesproken werknemers (min of meer) bekend met de hoogte van het bedrag. Vaak noemt men 2 euro, maar het komt ook voor dat organisaties alle werknemers een vast bedrag per maand uitkeren. De achterliggende berekening en voorwaarden zijn doorgaans niet bekend.

De meeste van de werknemers begrijpen dat de kosten bedoeld zijn om de kosten van het thuiswerken te dekken: energie- en waterverbruik, wc-papier, koffie, thee, etc.. Dat er een aparte regeling is voor het inrichten van de thuiswerkplek is niet bij iedereen bekend. Werknemers die hier geen vergoeding voor ontvangen (hebben), maar wel onkosten maken om de werkplek thuis in te kunnen richten, scharen deze onkosten wel onder onkosten die vanuit de thuiswerkkosten regeling betaald kunnen worden. In dat geval is de vergoeding (helemaal) niet toereikend. Later in dit hoofdstuk komen we nog terug op de waardering van de regeling en de hoogte van de vergoeding. We gaan nu eerst in op de factoren die van invloed zijn op het wel of niet toepassen van de regeling.

” Het had best wat voeten in aarde. De uitvoerende laag vindt het bedrag te laag. Het is niet kostendekkend. Dat geeft discussie. We stemmen dat af met de OR.

- Werkgever, voedingsmiddelenbranche, 400 mw

# Kennis, branche en organisatiecultuur zijn van invloed op gebruik regeling

Wanneer de kennis van de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten beperkt is, is logischerwijs ook het gebruik van de regeling geringer. Daarbij speelt ook mee dat werkgevers soms de verwachting hebben dat het veel werk is de regeling door te voeren en te administreren. Daar waar sprake is van ondercapaciteit op de HR of financiële afdeling, kan dit een extra belemmering vormen. Maar ook bij kleine organisaties is dit een extra drempel. De medewerker die verantwoordelijk is voor dit soort regelingen, heeft vaak verschillende taken, waarvan dit er één is. Extra taken betekent minder tijd voor andere werkzaamheden. Daarom staat niet iedere werkgever daarvoor open.

Daarnaast is ook de branche van invloed op de keuze om de kosten van het thuiswerken al dan niet te vergoeden. Sommige branches hebben het moeilijk gehad tijdens corona en/of door de gestegen inflatie en energiekosten. Zij zoeken naar mogelijkheden om kosten te besparen. Eén van de mogelijkheden daarvoor is om geen vergoedingen of extraatjes te bieden aan medewerkers. Om die reden vergoeden zij geen thuiswerkkosten. In sommige branches is het eenvoudigweg niet mogelijk om thuis te werken.

Verder speelt ook de organisatiecultuur een rol. Waar veel werkgevers de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten en de vrije ruimte omarmen als een fiscaal aantrekkelijke manier om de secundaire arbeidsvoorwaarden te verbeteren, zijn er ook werkgevers die hier duidelijk minder belang aan hechten. Wanneer het hoofdkantoor en de directie in een ander land gevestigd zijn, kan dit ook nog van invloed zijn. Doordat een buitenlandse directie niet bekend is met de fiscale regelingen in Nederland, komt het ook voor dat deze hier minder open voor staat.

Tenslotte zijn er dan nog organisaties die de onkosten van het thuiswerken niet vergoeden, maar met andere vergoedingen/voorwaarden medewerkers tegemoet komen.

”

Onze directie zit in Engeland. Die zijn niet bekend met de regelingen in Nederland. En ze zijn van mening dat mensen blij moeten zijn dat ze bij ons kunnen werken.

- Werkgever, telecom, 240 mw

”

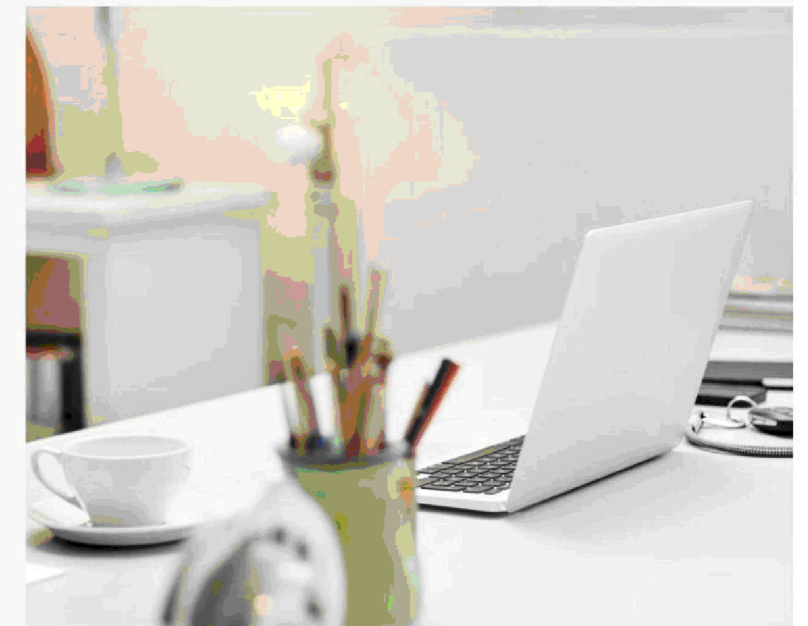
Hoe meer werk en tijd zo'n regeling kost, hoe meer drempels er bij mijn directeur zijn. Bovendien: het zijn allemaal extra onkosten. Wij hebben het zwaar gehad, de afgelopen jaren.

- Werkgever, horeca, 50 mw

”

Ik vind deze regeling passen bij een modern arbeidsvoorwaarden pakket.

- Werkgever, consultancy, 260 mw



# Gerichte vrijstelling thuiswerkkosten wordt vaak positief ontvangen

Zowel door werkgevers als werknemers. Wel discussie over de hoogte van de dagvergoeding

De regeling wordt als zodanig vaak positief ontvangen. Sinds corona hebben veel werkgevers een omslag naar thuiswerken moeten maken. Ook wanneer ze daar zelf niet zo enthousiast over waren. De gerichte vrijstelling thuiswerkkosten draagt eraan bij dat thuiswerken inmiddels genormaliseerd is en in veel gevallen zowel door werkgevers als werknemers omarmd wordt.

Hoewel niet overal mogelijk of gebruikelijk, lijken veel werkgevers en werknemers positief over de mogelijkheid om thuis te kunnen werken:

- Thuiswerken draagt bij aan een betere productiviteit en werkplezier:
  - Medewerkers ervaren meer rust om geconcentreerd te werken.
  - Ze besparen op reistijd en stress door file of vertraging. Tijd die ze nu anders in kunnen zetten.
- Privé en werk zijn gemakkelijker te combineren, zonder dat werknemers vrij hoeven te nemen voor een privé-afspraak onder werktijd. Hoe ruimhartig werkgevers hiermee omgaan, varieert overigens wel.
- Als een medewerker niet fit genoeg is om naar kantoor te komen, maar nog wel thuis kan werken, dan is er minder verzuim. Zowel werknemers als werkgevers zien dit als een voordeel.
- Werkgevers kunnen besparen op kosten wanneer medewerkers structureel voor een deel thuiswerken.

Dat er een fiscaal aantrekkelijke regeling is om werknemers een vergoeding te bieden voor de onkosten van het thuiswerken, vinden zowel werkgevers als werknemers vaak positief. Ze noemen daarvoor de volgende redenen:

- Voor werkgevers is het een blijk van goed werkgeverschap. Bovendien is het, al is het bedrag beperkt, een arbeidsvoorwaarde waarmee men zich als werkgever kan onderscheiden. In een krappe arbeidsmarkt is dat een pluspunt.
- Omdat werkgevers kosten besparen, vinden beide doelgroepen het rechtvaardig om medewerkers tegemoet te komen in de kosten die zij thuis moeten maken.
- De thuiswerkkostenvergoeding ziet men bovendien als een logische en rechtvaardige aanvulling op de reiskostenvergoeding.

Tegelijkertijd plaatsen werkgevers en werknemers ook kanttekeningen bij de regeling:

- Het bedrag van 2,15 vindt men niet toereikend om de kosten van het thuiswerken te dekken. Zelf denken mensen dat €4-€5 een realistischer bedrag is gezien alle prijsstijgingen. De geringe vergoeding is nogal eens onderwerp van gesprek geweest bij de invoering (en de verhoging m.i.v. januari 2023). Werkgevers ervaren het dan als vervelend dat een in essentie positieve regeling toch tot een negatieve discussie leidt. Is de regeling eenmaal ingevoerd, dan leidt dit echter nauwelijks meer tot negatieve geluiden. Het vermelden dat men als werkgever de wettelijke regeling of de cao volgt, volstaat doorgaans.
- Niet alle werkgevers vergoeden thuiswerkkosten. Het is geen verplichting. Ook lijken niet alle werkgevers (met name de kleine(re)) ervan op de hoogte (zie eerder).
- Wanneer werknemers wel verplicht worden om thuis te werken (bv i.v.m. ruimtegebrek), dan zou het rechtvaardiger zijn om wel een verplichte vergoeding te ontvangen. Dat geldt ook voor een vergoeding voor de inrichting van de werkplek. Niet iedere werkgever biedt dit laatste.
- Indien thuiswerken verplicht wordt, dan veronderstelt men dat de besparing van onkosten voor de werkgever vele malen hoger zijn (huur, energie, etc.) dan het bedrag dat werknemers ontvangen. Dit vinden niet alle werknemers even eerlijk.

# In beslissing om thuis te werken zijn kosten vaak niet doorslaggevend

Werknemers wegen ook de niet-financiële voor- en nadelen tegen elkaar af, zeker wanneer de financiële ruimte er is

Ook al zijn werknemers nogal eens kritisch over de hoogte van de vergoeding, toch is dat niet doorslaggevend voor de keuze om wel of niet thuis te werken:

- De voordelen van thuiswerken reiken zoals gezegd veel verder dan alleen het financiële deel (rust, efficiënter werken, geen file/reistijd, gemak om werk te combineren met privé afspraken zonder daarvoor vrij te hoeven nemen, kunnen werken als je niet topfit bent). Zeker voor mensen die goed rond kunnen komen van hun salaris, wegen deze voordelen mee in de afweging.
- Mensen die een km-vergoeding ontvangen voor woon-werk verkeer komen vaak ook niet uit met deze vergoeding voor hun reiskosten. Ze hebben al snel het gevoel dat het daarom niet heel veel uitmaakt, tenzij de brandstofkosten aanzienlijk zijn. Dan komt het voor dat men vaker thuis werkt, zelfs als men eigenlijk liever op kantoor zou werken.



”

Als je thuis werkt kun je tussendoor de kinderen van school halen. Dat is ook een voordeel, dat weeg ik ook mee.

- Werknemer, overheid

## Keuze werkgever voor hoogte vergoeding

Werkgevers maken verschillende keuzes t.a.v. de hoogte van de vergoeding voor thuiswerkkosten:

- Sommigen kiezen voor een vast bedrag per medewerker, ongeacht het aantal dagen thuiswerken.
- Anderen volgende wettelijke regeling en hanteren 2,15 euro.
- Bedrijven die aangesloten zijn bij een cao kunnen er ook voor kiezen die richtlijnen te volgen.
- En sommigen besluiten per dag een hogere vergoeding uit te keren. Soms wordt dit bekostigd vanuit de vrije ruimte.



”

Je redt het niet met 2 euro per dag. Zeker niet als het koud is. Maar met mijn km vergoeding kom ik ook niet uit. Als ik meer km af zou moeten leggen, dan zou ik wel vaker thuiswerken.

- Werknemer, bank

”

Het is fijn dat de regeling is er is. Maar de salarissen zijn dusdanig goed, dat medewerkers er niet van afhankelijk zijn.

- Werkgever, consultancy, 260 mw

# Regeling leidt niet tot grote knelpunten in uitvoering en gebruik

Knelpunten beperken zich in de uitvoering vooral tot de administratieve last.

Werkgevers die de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten toepassen vinden de regeling vaak overwegend duidelijk en relatief eenvoudig qua uitvoering. Als er al knelpunten in de uitvoering zijn, dan zitten deze met name op de administratieve last die de regeling soms met zich meebrengt. Dit kan ook, samen met de kosten die ermee gemoeid gaan, een drempel vormen om de regelingen toe te passen. Genoemd zijn de volgende knelpunten:

- Niet alle organisaties beschikken over software waarmee de regeling goed geadmineistreerd kan worden. Denk aan traditionele organisaties met beperkte automatisering of verouderde systemen. Of kleine(re) organisaties die dit (nog) niet georganiseerd hebben. In dat geval kunnen medewerkers hun thuiswerkdagen en reiskosten niet administreren in een systeem/portal. Ze moeten hun thuiswerkdagen en reiskosten vaak bijhouden in bijvoorbeeld een Excel sheet of doorgeven per mail. Vervolgens moet iemand die informatie tijdig verzamelen en handmatig verwerken. Dit kost niet alleen extra tijd, het is ook foutgevoeliger.
- Het handmatig moeten verwerken van mutaties is vooral een belasting wanneer er geen afspraken gemaakt kunnen worden met medewerkers over een vast aantal thuiswerkdagen en naarmate het om meer medewerkers gaat. Zeker wanneer er daarnaast ook nog een reiskostenvergoeding geadmineistreerd moeten worden. Om de administratieve last in dat geval te verlagen kiezen werkgevers er soms voor om:
  - Een vast bedrag per maand uit te keren ongeacht het aantal thuiswerkdagen.
  - Een vaste afspraak te volgen en de vergoeding van de thuiswerkkosten en reiskosten daarop te baseren, ook als hier zo nu en dan van afgeweken wordt. Het vermoeden bestaat dat dit niet gecontroleerd kan worden door de Belastingdienst.

- Op het moment dat de werkelijke thuiswerkdagen en reisdagen afwijken van de afspraken, of er op dagen gedeeltelijk wordt thuisgewerkt, de medewerker de voor hem meest voordelige vergoeding te laten kiezen en dat te administreren.
- Bij het vastleggen van alle gegevens dient de privacy van medewerkers gewaarborgd te zijn. Dat kan ertoe leiden dat in de software autorisaties moeten worden toegevoegd. Dit dient tijdig en goed georganiseerd te worden. In geval personeel in- en uitklokt is het niet automatisch zo dat de werkgever deze gegevens mag checken. Ook dat is iets waar werkgevers zich over moeten buigen om het goed te regelen.

”

Je moet zoiets tijdig aanmelden in AFAS. Die werkten gelukkig goed mee. En vervolgens moet je iedereen op de hoogte stellen. Maar als het eenmaal ingeregeld is, loopt het.

- Werkgever,  
woningbouwcorporatie, 200 mw

”

Mensen moeten vóór het in- en uitklokken eerst een code intoetsen. Dat gaat vaak mis. Dat moet dan handmatig gecorrigeerd worden.

- Werkgever, papierproductie,  
250 mw

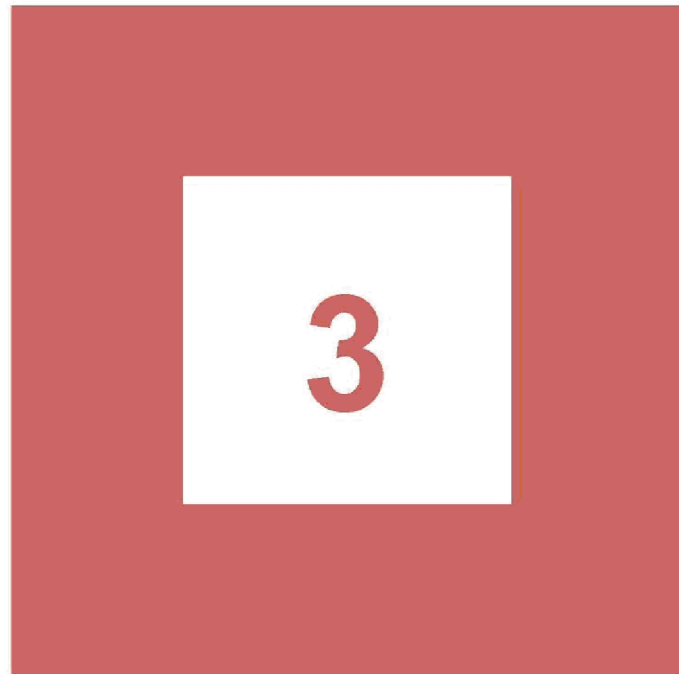


# Samenvattend - knelpunten

Aan het einde van dit hoofdstuk sommen we de knelpunten met de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten nog een keer op:

- Kennis van regeling (zowel bij werknemers al werkgevers) is soms beperkt. Dit is hoofdzakelijk het geval bij kleine(re) organisaties.
- De informatievoorziening over de regeling is over het algemeen vrij summier. Maar volstaat hierin vaak wel voor de werknemer.
- De hoogte van het bedrag is te laag om kostendekkend te zijn. Dit is vooral een knelpunt wanneer de werkgever medewerkers verplicht deels thuis te werken en wanneer het salaris relatief laag is van medewerkers. De hoogte van het bedrag leidt soms tot discussie en nadere afstemming met de OR.
- De regeling is ook niet verplicht wanneer medewerkers deels thuis moeten werken van de werkgever. Dat wordt als onrechtvaardig ervaren.
- De regeling wordt niet altijd toegepast zoals bedoeld om de administratieve last van de werkgever (en de werknemer) te beperken of omdat de systemen/processen van de werkgever hier niet helemaal goed op ingericht zijn. Er wordt verondersteld dat de Belastingdienst dit niet kan controleren.

In het volgende hoofdstuk gaan we in op de kennis en ervaring van werkgevers met de tijdelijke verruiming van de vrije ruimte binnen de WKR.



Resultaten – Tijdelijke verruiming vrije ruimte

# Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op wat werkgevers en 1 expert zeiden over de vrije ruimte binnen de WKR. De kennis en ervaringen met de vrije ruimte zijn niet met werknemers besproken. Zij zijn immers alleen ontvanger van extra's vanuit de werkgever, maar zullen geen knelpunten qua uitvoering ervaren.

In overleg met de Belastingdienst hebben we besloten om geen apart kwalitatief onderzoek uit te voeren voor de vrije ruimte. Dit omdat de vrije ruimte al bestond binnen de WKR. Alleen het percentage dat belastingvrij besteed kon worden van de fiscale loonsom is de afgelopen jaren een aantal keren gewisseld. We verwachtten daarom op voorhand niet al te veel knelpunten. In overleg met de Belastingdienst is om die reden afgesproken de tijdelijke verruiming van de vrije ruimte mee te nemen in gesprekken met werkgevers over de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten.

In dit hoofdstuk gaan we achtereenvolgens in op:

- De kennis van werkgevers over de regeling
- De waardering van de regeling
- De ervaren knelpunten bij het gebruik en de uitvoering.

Omdat er overlap is met de inzichten uit het vorige hoofdstuk zullen we daarnaar verwijzen wanneer relevant.



# Kennis vrije ruimte generiek bij HR medewerker. Financiële afdeling heeft meer inhoudelijke kennis

## Wijzigingen in de vrije ruimte

Het bedrag dat werkgevers onbelast mogen besteden heet de vrije ruimte. Deze wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld. In 2020 en 2021 werd de vrije ruimte tijdelijk verhoogd naar 3% in de 1<sup>e</sup> schijf. In 2022 is deze verlaagd naar 1,7% over de 1<sup>e</sup> schijf en 1,18% over de resterende fiscale loonsom. In 2023 is de vrije ruimte incidenteel weer verhoogd naar 3% en in 2024 wordt deze structureel vastgesteld op 1,92%.

## Kennis bij werkgevers

De werkgevers die wij spraken waren allen op de hoogte van de vrije ruimte. Voor dit onderzoek spraken we vooral HR-medewerkers of mensen met een gecombineerde functie. We spraken niet met financieel managers of mensen die verantwoordelijk zijn voor de loonadministratie. Dat was geen vooropgezette keuze. Bij de werving gingen we op zoek naar mensen die medeverantwoordelijk zijn voor beslissingen over en uitvoering van de regelingen.

Wat opvalt is dat vrijwel niemand van de gesproken werkgevers, ongeacht de omvang en kenmerken van de organisatie, helemaal precies op de hoogte is van de wijzigingen, de drempelbedragen en de percentages. Bij grote(re) organisaties\* is het kennisniveau wel hoger. Daar weet de verantwoordelijk medewerker beter dan bij kleine(re) organisaties waarvoor de vrije ruimte kan worden ingezet. Ook is er bij grote(re) organisaties vaak een nauw samenspel tussen de HR-afdeling en financiële afdeling over de inzet en ruimte binnen deze regeling: HR bedenkt manieren om de vrije ruimte te benutten. De financiële afdeling bekijkt in hoeverre dit financieel mogelijk is en attendeert HR over het feitelijke gebruik van middelen binnen de regeling.

\*Organisatie-omvang is van invloed op de kennis, houding en het gebruik. In het vorige hoofdstuk leggen we hier wat meer over uit. In de inleiding van dat hoofdstuk vindt u ook een toelichting op de omvang van organisaties.

Kleine(re) organisaties zijn voor een dergelijke afstemming vaak afhankelijk met het contact met de externe salarisadministrateur. Maar omdat aanvullend vragen vaak geld kosten, vindt dit overleg vaak niet plaats, tenzij de externe partij vanuit service overwegingen meedenkt met de klant.

Bij kleine(re) organisaties ontbreekt vaak ook de kennis omtrent wat voor soort uitgaven precies binnen de vrije ruimte vallen. Duidelijke informatie hierover kan men niet vinden op de site van de Belastingdienst of in andere bronnen die men raadpleegt. Vanuit die onzekerheid wordt soms ook besloten er dan maar geen gebruik van te maken, uit angst voor onnodige kosten achteraf.

## Informatievoorziening richting medewerkers

Werkgevers communiceren niet actief over de regeling zelf. Afhankelijk van hoe de regeling wordt gebruikt, worden medewerkers hier wel of niet vooraf over ingelicht. Moeten ze bijvoorbeeld ergens een keuze in maken, dan krijgen ze hierover informatie aangereikt via de gebruikelijke kanalen (intranet, email, manager, etc.). Omdat er over de regeling zelf niet gecommuniceerd wordt, is deze ook geen onderwerp van gesprek. Werkgevers krijgen er geen vragen over vanuit medewerkers.

” Het is bij onze directie vrij onbekend. En voor mij ook ongrijpbaar. Wat valt er nu precies in? Hoe moet je het administreren? Hoe wordt het gecontroleerd en wat als je een fout maakt?

- Werkgever, horeca, 50 mw

# Grote(re) organisaties maken graag gebruik van vrije ruimte

Aantrekkelijke aanvulling op secundaire arbeidsvoorwaarden

## Gebruik vrije ruimte

Gebrek aan kennis (veelal bij kleine(re) organisaties) kan een reden zijn om geen gebruik te maken van de vrije ruimte. Daarnaast speelt ook het kostenaspect een rol. Branches die door corona en de huidige kostenstijgingen in zwaar weer zitten, zijn eerder geneigd te besparen op extra onkosten voor medewerkers.

Grote(re) organisaties maken vaak dankbaar gebruik van de vrije ruimte. Zij zien dit als een mogelijkheid om fiscaal aantrekkelijk iets extra's te doen voor het personeel. De neiging daar is om de vrije ruimte juist optimaal te gebruiken. Vandaar ook dat het overleg met de financiële afdeling nauw luistert.

De vrije ruimte wordt, afhankelijk van het beschikbare budget, voor uiteenlopende zaken ingezet. Zeker in branches waar de salarissen relatief hoog liggen, is de vrije ruimte aanzienlijk. Als voorbeelden noemen deelnemers de volgende zaken:

- Aanvulling op de onkostenvergoeding of thuiswerkkostenvergoeding
- Cadeaus voor het personeel
- Borrels, feestjes of korte reisjes voor/met het personeel
- Aanvulling op het beschikbare budget voor inrichting van de werkplek
- Aanvulling op het pensioen (medewerkers kunnen een extra storting t.b.v. hun pensioen doen)
- Vitaliteit (sportabonnementen, gezonde lunch, etc.)
- Tijdens corona hebben veel werkgevers de vrije ruimte gebruikt om medewerkers extra's te bieden. Of, op een later moment, om een tegemoetkoming voor de hoge inflatie te geven.

## Waardering vrije ruimte

Werkgevers zijn erg positief over het bestaan van de vrije ruimte omdat het een aantrekkelijke aanvulling kan zijn op de secundaire arbeidsvoorwaarden. Werkgevers kunnen zich, mede dankzij deze regeling, positief onderscheiden van andere werkgevers in een krappe arbeidsmarkt.

In tegenstelling tot de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten leidt de toepassing van de vrije ruimte niet tot discussie met werknemers over de hoogte van het bestede bedrag. Zij zien dit als een extraatje vanuit de werkgever.

”

Wij doen jaarlijks een kerstpakket. En we organiseren best veel. Ook qua vitaliteit. Maar verder weet ik er eigenlijk niet veel van.

- Werkgever,  
marketingbureau, 10 mw

”

Het streven is de vrije ruimte volledig te benutten. Het is een middel om medewerkers aan te trekken. Onze afdeling payroll & benefits houdt bij wat er gebruikt is.

- Werkgever,  
voedingsmiddelenbranche, 400 mw

# Tijdelijke verruiming vrije ruimte leidt niet tot grote knelpunten

Er zijn wel nadelen aan het variëren met percentages. De regeling vergt een goed overzicht en tijdige aanwijzing van uitgaven

Werkgevers zijn positief over de regeling. Wat betreft de uitvoering loopt men niet tegen grote knelpunten aan. Wel zijn er wat praktische aandachtspunten:

- Toepassing van de regeling vergt een goede administratie en aanwijzing van uitgaven die binnen de vrije ruimte gedaan moeten worden. Dat betekent goed bijhouden welke uitgaven binnen de vrije ruimte gedaan worden en deze als zodanig oormerken bij de administratie. Iemand moet dan overzicht houden en weten wanneer de ruimte volledig gebruikt is, of dat er juist nog ruimte is.
- Het aanwijsmoment luistert bovendien nauw, zo geeft een externe salaris administrateur aan. Facturen moeten bij het inboeken direct op de juiste manier geormerkt worden. Niet iedereen is zich daarvan bewust.
- Werkgevers moeten erg alert zijn op het wijzigen van de percentages :
  - Als men de wijzigingen niet goed volgt, kunnen er uitgaven gedaan worden die achteraf niet helemaal in de vrije ruimte passen. Daardoor komt de werkgever met extra onkosten te zitten. Het is dus van belang de wijzigingen goed te communiceren.
  - Het betekent ook dat werkgevers goed op moeten letten met structurele toezeggingen aan medewerkers. Want als het na wijziging van percentage niet meer past binnen de vrije ruimte is de werkgever aanzienlijk meer geld kwijt.
  - De tussentijdse verlaging in 2022 (t.o.v. 2020 en 2021) en de verlaging in 2024 van 3% naar een structurele 1,92% betekent dat werkgevers, minder dan in een aantal voorafgaande jaren onbelast kunnen besteden aan extra's voor het personeel. Sommige werkgevers betreuren deze verlaging, als ze deze vergelijken met fiscaal aantrekkelijke regelingen voor ZZP'ers. Zij zien de ontwikkeling dat medewerkers uit loondienst gaan, ZZP'er worden en zich vervolgens weer laten inhuren door dezelfde organisatie. Gelet op de krappe arbeidsmarkt zijn zij voorstander van het handhaven van de vrije ruimte op 3%.

## Samenvattend - knelpunten

- Niet alle werkgevers zijn goed op de hoogte van de vrije ruimte en waaraan deze besteed mag worden. Gebrekkige kennis kan ertoe leiden dat men geen gebruik maakt van de vrije ruimte.
- De administratie luistert nauw om de regeling goed en optimaal te gebruiken.
- Het wijzigen van percentages bemoeilijkt het aanbieden van structurele extra's en vraagt oplettendheid.
- Het verlagen van 3% naar 1,92% betekent een versobering van de regeling.

Met name kleinere organisaties hebben minder kennis over deze regeling. Ook ervaren zij grotere administratieve knelpunten dan grote(re) organisaties met een eigen financiële afdeling.

”

Mensen zijn gewoontedieren. Die wijziging in percentages zorgt voor verwarring. En je kunt in de problemen komen als het niet goed gecommuniceerd wordt. Als het voor 80% belast wordt, dan is niemand blij!

- Werkgever,  
woningbouwcorporatie, 200 mw

”

Onze financiële man neemt dit grotendeels uit handen. Maar die percentages moet je gewoon elk jaar even opzoeken. Je premies veranderen ook elk jaar.

- Werkgever, metaal en  
techniek, 140 mw




# Verantwoording


# Verantwoording



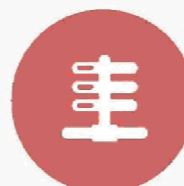
**METHODE**  
KWALITATIEF  
Online individuele diepte-interviews



45  
Minuten  
Gemiddelde gespreksduur



17  
deelnemers  
8 werknemers  
8 werkgevers  
1 expert



Veldwerkperiode  
11 – 23 januari 2023

- De onderzoeksdoelgroep bestaat uit werknemers en werkgevers
  - **Werknemers:**
    - Kunnen één of meerdere dagen per week thuis werken.
    - Hebben woon-werk verkeer. Spreiding minder/meer dan 10 km.
    - Hebben met hun werkgever afspraken gemaakt over het gebruik van de thuiswerkvergoeding en de reiskostenvergoeding.
    - Spreiding over branche (ook overheid) en omvang van het bedrijf.
    - Enkele werknemers met leaseauto of OV-abonnement.
    - Deze respondenten zijn geworven door Blauw via social media.
  - **Werkgevers:**
    - Betrokken bij beslissingen en uitvoering van de WKR (HR- managers, financieel managers, office managers, directeuren/eigenaren).
    - Bieden de mogelijkheid tot thuiswerken.
    - Kennen de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten en vrije ruimte.
    - Spreiding naar gebruik regelingen.
    - Spreiding naar omvang, branche.
    - Ook enkele werkgevers met leasecontracten en OV-abonnementen.
    - Deze respondenten zijn geworven door Bureau Fris.
- Daarnaast is er één gesprek gevoerd met een salarisadministrateur.
- De gesprekken zijn gevoerd via MS Teams. De opdrachtgever heeft anoniem mee kunnen kijken. Alle gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een gesprekspuntenlijst die in overleg met de Belastingdienst is opgesteld.
- Van alle gesprekken zijn opnamen gemaakt, mits de respondent daarvoor toestemming gaf. Deze dienden, samen met de notulen en observaties van de onderzoekers, als basis voor de analyse van de resultaten.
- Blauw Research en Bureau Fris onderschrijven de ESOMAR/ICC richtlijnen.