

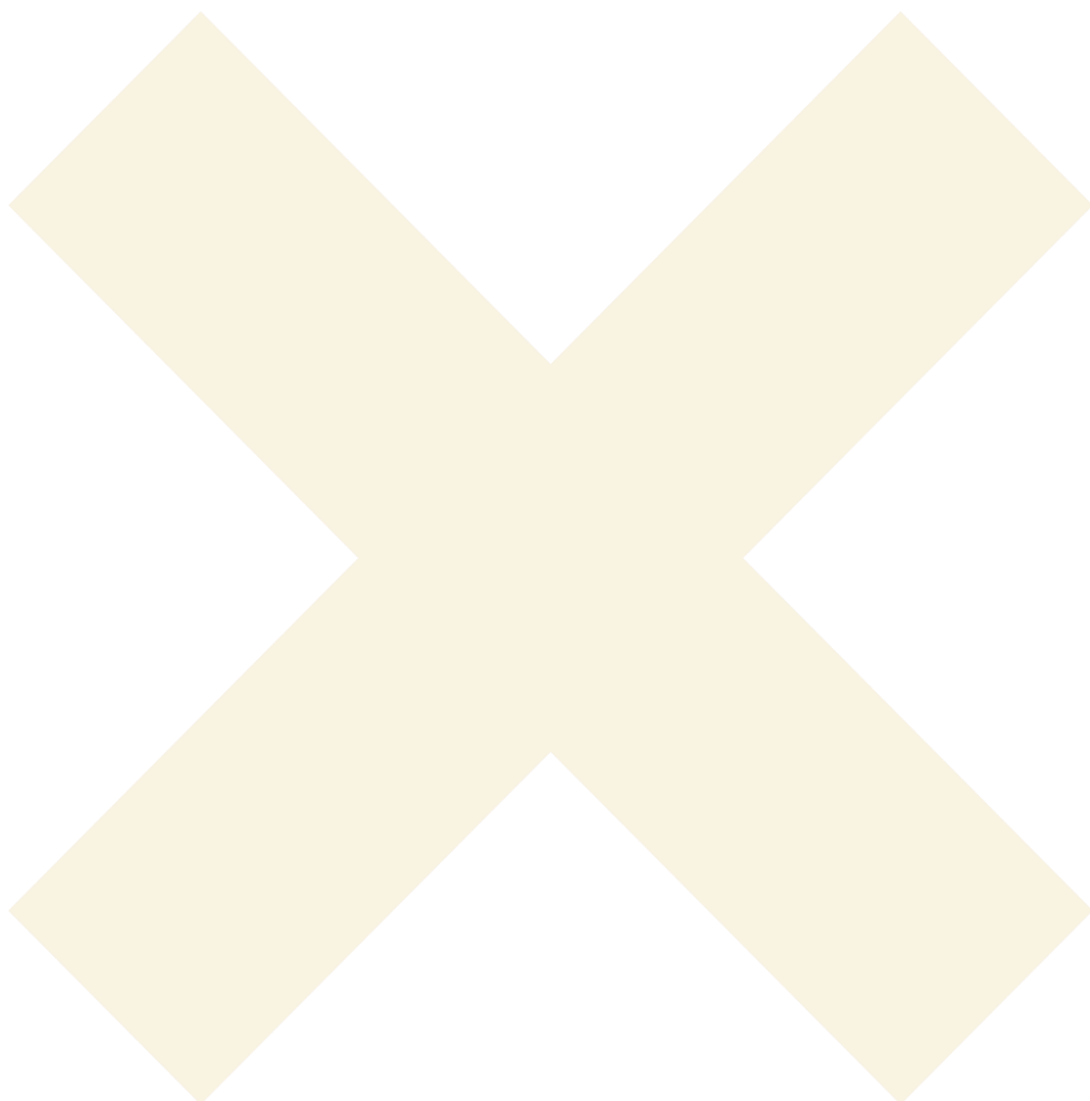
➤ WERKEN OP AFSTAND: <

De arbeidsvoorwaarde van de toekomst?

Auteurs: Esther van der Meulen en Harold Willems,
in samenwerking met Sander Michaël (Taxand).

INHOUD

1	Inleiding	3
2	Wet flexibel werken en wetsvoorstel werken waar je wilt	4
3	Geen recht op werken op afstand	4
4	Arbobeleid	4
5	Werken vanuit het buitenland	5
6	Fiscale aspecten.....	6
7	Beleid.....	6
8	Tot slot.....	6
9	Auteurs	7



➤ 1 INLEIDING

In de afgelopen tien jaar heeft thuiswerken aan populariteit gewonnen, hoewel sommige bedrijven ook weer terugkwamen op het “nieuwe werken” en werknemers weer meer op kantoor wilden zien. Echter, corona heeft ervoor gezorgd dat zelfs de meest conservatieve bedrijven nu toch een “policy hybride werken” overwegen, om zich maar niet uit de markt te prijzen. Inmiddels wordt er gewerkt vanuit hippe koffiezaken met snelle wifi, maar ook een aantal maanden vanuit een vakantiehuis in Zuid-Spanje lijkt steeds realistischer te worden. Dit roept wel een aantal vragen op. Heb je als werknemer het recht om te bepalen waar je je werk doet? Of heb je als werkgever mogelijkheden om dit te weigeren? En waar moet je als werkgever rekening mee houden als een werknemer voor langere tijd ergens anders gaat werken?



➤ 2 **WET FLEXIBEL WERKEN EN WETSVOORSTEL WERKEN WAAR JE WILT**

In de wet is er vooralsnog weinig geregeld over werken op afstand. Op grond van de Wet Flexibel werken kan een werknemer een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats doen. Hier ziet de arbeidsplaats zowel op de thuiswerkplek als op "enige plek elders". Dat kan dus ook een vakantiehuis of koffiebar zijn. Een werkgever kan een dergelijk verzoek echter eenvoudig afwijzen. Een enkel gesprek met de werknemer is voldoende. Ook kan een toegekend verzoek makkelijk weer worden ingetrokken.

Binnen de politiek is in coronatijd de behoefte ontstaan om een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats minder makkelijk af te wijzen. Vanuit deze behoefte is het wetsvoorstel "Werken waar je wilt" door D66/GroenLinks ingediend, waarbij beoogd wordt dat werkgevers alleen nog maar wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen een verzoek mogen afwijzen. Bijzonder genoeg ziet arbeidsplaats in dit wetsvoorstel 'slechts' op thuiswerken of op een "door de werkgever aangewezen arbeidsplaats". Dat zal dus niet snel een koffiebar in het buitenland zijn.

➤ 3 **GEEN RECHT OP WERKEN OP AFSTAND**

Er lijkt op korte termijn nog geen recht te komen op werken op afstand. De werknemer zal dus afhankelijk zijn van de bereidheid van zijn werkgever om hem of haar tegemoet te komen in de wens om op afstand te werken. Maar de traditionele werkgever zal in zijn zoektocht naar talent wel concurrentie voelen van de ZZP-er of de moderne scale-up die zijn werknemers strikt met een ruimhartig beleid rondom werken op afstand.

➤ 4 **ARBOBELEID**

Werken op afstand is niet zonder risico voor de werkgever. Voor werken op afstand geldt een verlicht arboregime. Dat houdt in dat een aantal arboverplichtingen die voor een kantoorwerkplek gelden niet van toepassing is. Dit verlichte regime is geschreven voor een thuiswerksituatie, maar is ook van toepassing als buitenshuis (op afstand) wordt gewerkt. Van een werkgever wordt dus in principe ook verlangd dat hij zorgt voor een veilige werkplek als een werknemer structureel in een koffiebar in het buitenland werkt en het beleid geen beperkingen stelt aan werken op afstand. In de praktijk zal een werkgever bij werken op afstand, zeker als dat in het buitenland gebeurt, geen uitvoering aan zijn zorgplicht kunnen geven, ook niet aan het verlichte regime dat voor hem geldt.

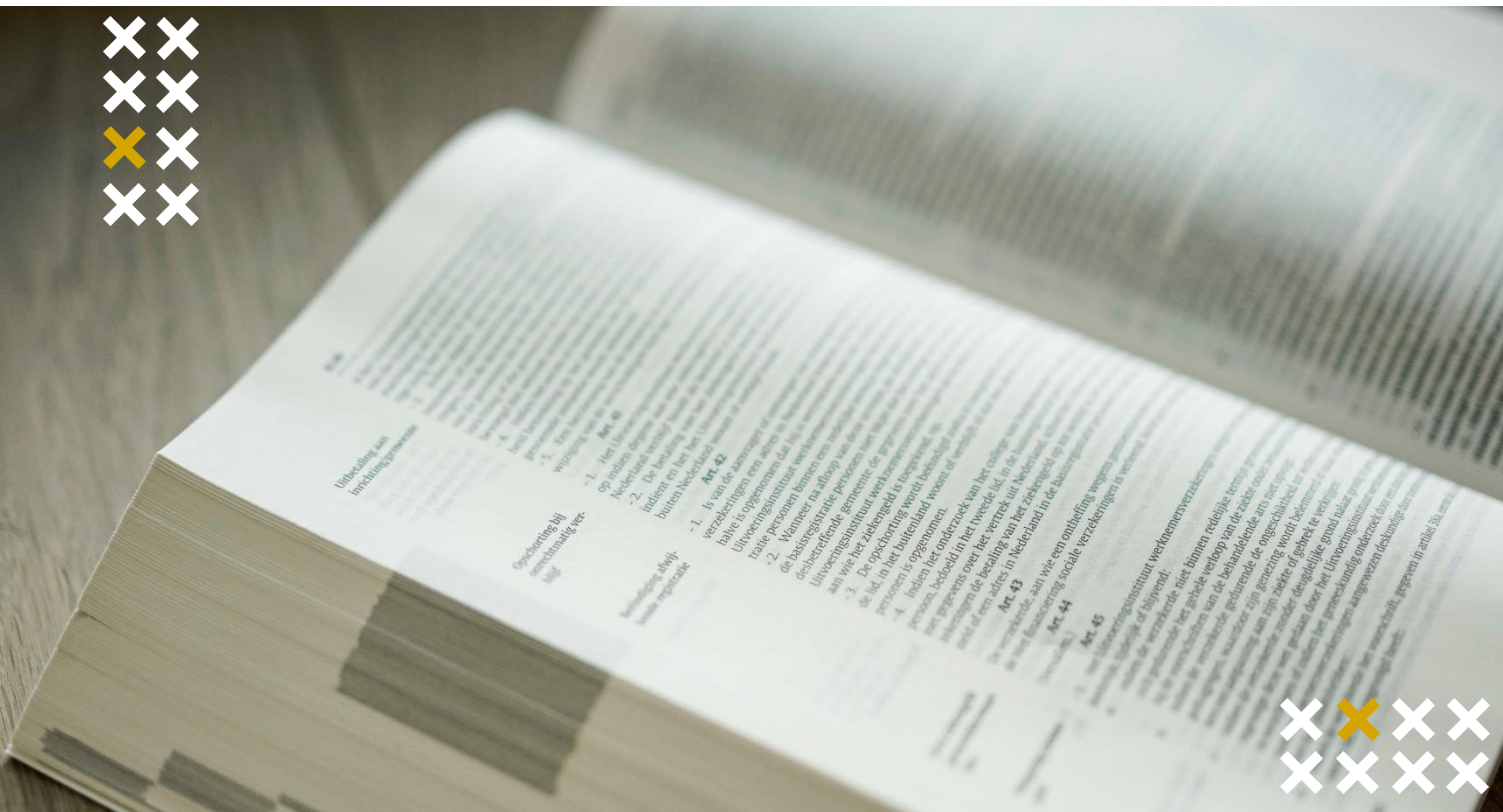
punt de wet te worden aangepast, zodat wet en praktijk op elkaar aansluiten.

➤ 5 **WERKEN VANUIT HET BUITENLAND**

Als een werknemer structureel vanuit het buitenland wil werken en de werkgever staat dit toe, dan kan dit de volgende juridische en fiscale implicaties hebben als sprake is van een structureel karakter:

1. Het toepasselijk recht kan wijzigen. Bovendien zijn bepalingen van bijzonder dwingend recht (zoals ontslagrecht) in het land waar gewerkt wordt altijd van toepassing op werknemers als zij in een andere EU-lidstaat werken.
2. De bevoegde rechter kan wijzigen. In het algemeen is de rechter bevoegd van het land waar gewoonlijk de arbeid wordt verricht.

3. Zorgverzekering en ziektekosten. Het is belangrijk zeker te stellen dat de werknemer gedekt is voor ziektekosten als de werknemer in het buitenland zorg nodig heeft.
4. Werkvergunningen. Heeft de werknemer een werkvergunning nodig om in het buitenland te mogen werken? Als het om een buitenlandse werknemer met een Nederlandse werkvergunning/kennismigrantenregeling gaat, dan zijn er limieten aan de periode dat deze werknemer buiten Nederland mag verblijven.
5. Meldingsplicht. Op grond van EU-regelgeving (WagWEU) moeten werkgevers een melding doen als zij werknemers in een ander EU-lidstaat te werk stellen.



➤ 6 FISCAL ASPECTEN

De fiscale en sociale zekerheidspositie van de werknemer kan wijzigen. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren doordat de woonplaats van de werknemer wijzigt. Dit is het geval als de werknemer geen duurzame band met Nederland meer heeft. Dit zal van geval tot geval getoetst moeten worden.

Ook als de werknemer inwoner van Nederland blijft, omdat hij bijvoorbeeld alleen een deel van het jaar in het buitenland gaat werken, kan zijn fiscale positie veranderen. In zijn algemeenheid kan gezegd worden dat als de werknemer meer dan 183 dagen in het buitenland verblijft, het andere land belasting mag heffen over het loon van de werknemer. Per specifieke situatie zal dit moeten worden beoordeeld.

De fiscale positie van de werknemer kan ook wijzigen door de aard van de werkzaamheden die de werknemer in het andere land uitoefent. Dit zou bijvoorbeeld het geval kunnen zijn als de werknemer kwalificeert als "vaste vertegenwoordiger" van de werkgever.

Een wijziging van de fiscale en/of sociale zekerheidspositie van de werknemer heeft niet alleen gevolgen voor de werknemer zelf, maar ook voor de werkgever. Mogelijk moet de werkgever dan een payroll in het andere land voeren. En als de werknemer als "vaste vertegenwoordiger" wordt

aangemerkt, ontstaan er zelfs mogelijk vennootschapsbelasting-verplichtingen in het buitenland voor de werkgever.

➤ 7 BELEID

Om enerzijds werknemers de mogelijkheid te bieden om te bepalen waar wordt gewerkt, maar tegelijkertijd de risico's te beheersen, is het verstandig om beleid op te stellen waarin de spelregels zijn opgenomen. Hierbij kunnen naast aan de voorgaande onderwerpen en anticiperend op mogelijk aankomende wetgeving ook afspraken worden gemaakt over bereikbaarheid van de werknemer en zijn privacy. Afhankelijk van wat er precies in zo'n regeling wordt opgenomen, kan sprake zijn van een advies- dan wel instemmingsrecht van een ondernemingsraad als die is ingesteld.

➤ 8 TOT SLOT

Alhoewel werken vanuit een vakantiehuisje of koffiebar mooi klinkt, zitten hier voor zowel werkgever als werknemer nog best wel wat haken en ogen aan. Dit geldt in het bijzonder als vanuit een (ver) buitenland wordt gewerkt. Alvorens een dergelijk verzoek van een werknemer wordt ingewilligd, is het goed de juridische implicaties hiervan goed in kaart te brengen. Wij helpen u daar graag verder bij.

9 AUTEURS

Deze whitepaper is geschreven door Esther van der Meulen, Harold Willems, in samenwerking met Sander Michaël van Taxand.

Esther van der Meulen is gespecialiseerd in ontslag, arbeidsongeschiktheid, medezeggenschap en (cao-)arbeidsvoorwaarden. Zij geeft regelmatig trainingen aan HR-managers en juristen over grensoverschrijdend gedrag en duurzame inzetbaarheid van werknemers. Ook houdt zij zich vanuit haar politieachtergrond bezig met compliance- en integriteitsvraagstukken. Sinds 2019 is Esther partner bij Lexence.

Harold Willems houdt zich bezig met alle aspecten van het arbeidsrecht. Hij vertegenwoordigt en adviseert (inter)nationale cliënten in allerlei arbeidsrechtelijke kwesties waaronder reorganisaties, individuele ontslagzaken, geschillen over concurrentiebedingen en medezeggenschap. Daarnaast staat hij regelmatig (statutair) bestuurders bij. Sinds 2020 is Harold werkzaam bij Lexence.

Sander Michaël is belastingadviseur met meer dan 20 jaar ervaring op het gebied van global mobility, expatriates, 30% -regelingen, (internationale) loonbelasting, (internationale) sociale zekerheid, "werkkostenregeling" en personeelsbeloningen. Verder heeft Sander ruime ervaring op het gebied van aandelengerelateerde beloningsstructuren (werknemers en management), zowel qua advisering als implementatie.

Esther van der Meulen
Advocaat, Partner



M: +31 63 3091 737

E: e.van.der.meulen@lexence.com

Harold Willems
Advocaat



M: +31 61 1499 478

E: h.willems@lexence.com

Sander Michaël
Belastingadviseur



M: +31 65 2615 652

E: sander.michael@taxand.nl



Lexence

Amstelveenseweg 500
1081 KL Amsterdam
Postbus 75999
1070 AZ Amsterdam

T: +31 20 573 6736
E: info@lexence.com