

# DRIE TIPS VOOR MKB-ONDERNEMERS

2020 was een roerig jaar voor mkb-ondernemers en ook 2021 roept nog veel vragen op. Sandra Ebbers en haar team van Ebbers Salarisadvies staan als betrouwbare partner voor personeelszaken en salarisadministraties klaar voor deze ondernemers. In dit artikel bespreekt Sandra drie interessante aandachtspunten.

## REISKOSTENREGELING

Onder normale omstandigheden is de reiskostenvergoeding die werkgevers voor hun werknemers vergoeden onbelast. "In 2020 besloot de overheid deze regeling met rust te laten. Dat betekende dat ondernemers gewoon mochten doen alsof hun medewerkers naar kantoor kwamen, ook als zij bijvoorbeeld vier van de vijf dagen thuiswerkten. Inmiddels is afgesproken dat deze regeling in ieder geval tot en met 31 maart 2021 wordt voortgezet. Maar let op: dit geldt alleen voor werknemers die vóór 13 maart 2020 in loondienst waren en voor deze datum ook al recht op deze vergoeding hadden! Wil je voor medewerkers die niet onder deze voorwaarden vallen toch onbelast de reiskosten vergoeden, dan kan dat alleen op basis van daadwerkelijk gemaakte reiskosten." Sandra geeft daarbij nog wel aan

dat dit een keuze van de werkgever is. "Of je de reiskosten wilt vergoeden, is een eigen overweging. Je kunt mensen die minder of thuiswerken natuurlijk ook geen of een gedeeltelijke vergoeding geven. Als je besluit om de vergoeding aan te passen, dan is het altijd belangrijk om hierover goed met je medewerkers te communiceren."

## THUISWERKVERGOEDING

Een onderwerp waar al een tijdje over wordt gesproken, is de invoering van een thuiswerkvergoeding. "Het Nibud heeft vorig jaar een opgave gemaakt voor de extra kosten die een werknemer thuis maakt. Denk aan verwarming, koffie/thee, elektriciteit. Zolang de overheid aangeeft dat thuiswerken de norm is, is het bieden van een thuiswerkvergoeding vrijblijvend en belast. In principe mag een werkgever alleen een bruto-ver-

goeding uitbetalen waarover loonbelasting en premies moeten worden betaald. Een tweede optie is een onbelaste vergoeding die ten laste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt gebracht. Je kunt de kosten ook compenseren door de eerder genoemde onbelaste reiskostenvergoeding door te betalen. Het wordt een ander verhaal wanneer de overheid straks thuiswerken niet meer als norm beschouwt, maar de werkgever dit zelf wel wenst voort te zetten. Dan wordt het huis van de werknemer een werkplek en is de werkgever verplicht om de medewerker te voorzien van een goed bureau en een ergonomische stoel. Dit kan op basis van bruikleen of op basis van eigendomsoverdracht, maar het is niet handig om dit in de vorm te doen van een financiële compensatie."

## OVERUREN ONBEPERKT BELAST MET LAAG WW-TARIEF

Een laatste aandachtspunt heeft te maken met de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). "Voor medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd in combinatie met vaste uren, betalen ondernemers een lagere WW-premie dan voor mensen met een flexibel contract. Werknemers met een onbepaald contract kunnen 15% van hun contracturen als overuren maken, zonder dat zij voor de werkgever buiten het lage WW-tarief vallen. In 2020 werd deze regel tijdelijk afgeschaft. Werknemers konden zo bijvoorbeeld bijspringen wanneer een collega ziek thuis kwam te zitten, zonder dat dit een extra loonkostenstijging voor de werkgever met zich meebracht. Hetzelfde geldt nu voor 2021."

## BLIJF IN GESPREK

Welke keuze je als werkgever ook maakt om werknemers tegemoet te komen of om kosten te besparen; blijf altijd in gesprek met je medewerkers. Sandra: "Bespreek de situatie en geef aan wat de opties zijn. Dat geldt voor vergoedingen, maar ook bijvoorbeeld voor een tijdelijke andere invulling van je dienstverband. Uiteindelijk willen ook werknemers graag dat het bedrijf blijft voortbestaan."

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

