

Handreiking tijdelijk werken vanuit het buitenland

1. Inleiding

Dit is een handreiking over hoe om te gaan met verzoeken van [werknemers](#) om tijdelijk te werken vanuit het buitenland. Voor tijdelijk werken vanuit het buitenland geldt het uitgangspunt dat dit niet aansluit op het principe van hybride werken en dus in de regel een uitzondering zal zijn. Slechts na expliciete toestemming van de leidinggevende kan werken vanuit het buitenland worden toegestaan. Schriftelijke vastlegging van de afspraken is daarbij het uitgangspunt, om wederzijds helderheid te bieden over de voorwaarden waaronder dit mogelijk is.

Deze handreiking sluit daarmee aan op de beleidsvisie over werken vanuit het buitenland.¹ Toekomstige beleidswijzigingen zullen leiden tot aanpassing van deze handreiking. Medio 2024 zal deze handreiking worden geëvalueerd en waar nodig aangepast.

2. Hybride werken en werken vanuit het buitenland

Het principe van hybride werken is de combinatie van in fysieke en digitale vorm (samen)werken op kantoor, op locatie, thuis of elders. Dit mede afhankelijk van de aard van de werkzaamheden en in afstemming met de collega's uit het team. Regelmatig op kantoor zijn om anderen te ontmoeten - sociale cohesie tussen werknemers - is nadrukkelijk een onderdeel van hybride werken. Werken vanuit het buitenland sluit niet aan op dit uitgangspunt en kan niet als onderdeel daarvan worden gezien.

Voor tijdelijk werken vanuit het buitenland kunnen specifieke voorwaarden over de functieervulling en/of aanpassing van de functie aan de orde zijn. De voorwaarden en afspraken worden schriftelijk vastgelegd en in het personeelsdossier in het P-Direktportaal opgeslagen. Hiervoor kan de "Overeenkomst tijdelijk werken vanuit het buitenland" in de bijlage van deze handreiking worden gebruikt.

Bij de afweging voor het geven van toestemming en bij het maken van afspraken over tijdelijk werken vanuit het buitenland worden onder meer aspecten meegenomen, zoals de aard van de werkzaamheden, het contact met collega's en anderen, en de persoonlijke voorkeuren en omstandigheden van de werknemer.

3. Toestemming en afspraken over tijdelijk werken vanuit het buitenland

Het verlenen van toestemming voor tijdelijk werken vanuit het buitenland is altijd maatwerk. Bij het beoordelen van een verzoek van een werknemer tot tijdelijk werken vanuit het buitenland en bij het maken van afspraken, wordt in ieder geval de HR-adviseur voor advies betrokken en wordt ten minste rekening gehouden met de volgende afwegingspunten:

- Wat is de aard van de werkzaamheden van de werknemer?
- Wat is het persoonlijk belang van de werknemer om te werken vanuit het buitenland?
- Is afbakening van het takenpakket mogelijk?
- Wat is de impact op de continuïteit van de werkzaamheden?
- In welke periode, voor welke duur en vanuit welk land wil de werknemer werken?
- Wat is de mate waarin het voor het werk, het samenwerken en de sociale cohesie noodzakelijk is om naar kantoor te komen? Is het voor de werknemer ook mogelijk om (indien nodig en ad hoc) naar kantoor te komen? Is er sprake van plaatsgebonden arbeid?
- Zijn er voor het dagelijkse contact en werktijden passende afspraken mogelijk over digitale/telefonische bereikbaarheid en beschikbaarheid? Woont en werkt de werknemer vanuit een andere tijdszone?
- Hoe is het gesteld met de veiligheid van de digitale infrastructuur in het betreffende land? Een veilige uitwisseling van data moet te allen tijde gewaarborgd zijn. Meer informatie hierover kan bij Bureau Beveiligingsautoriteit (BVA) worden opgevraagd.
- Hoe is het gesteld met de fysieke veiligheid of politieke situatie in het betreffende land?²

¹ Beleidsvisie 'Hybride werken 2027: Hybride samen werken is vanzelfsprekend'. De Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijksdienst (ICBR) heeft op 1 november 2022 ingestemd met deze beleidsvisie.

² Aangeraden wordt het reisadvies te volgen dat voor het betreffende land wordt afgegeven door het Ministerie van Buitenlandse Zaken.

- Welke afspraken kunnen op voorhand worden gemaakt over de functievervulling en de ontwikkeling van de werknemer? En bij eventuele veranderingen in het functioneren van de werknemer?
- Welke afspraken kunnen worden gemaakt over tussentijds (bijvoorbeeld wekelijks of maandelijks) evalueren hoe het gaat? Ook kunnen afspraken worden gemaakt over de mogelijkheden van – bijvoorbeeld bij gewijzigde omstandigheden – het terug laten komen van de werknemer. Denk daarbij wel aan een bepaalde overgangperiode.

Daarnaast gelden de volgende uitgangspunten:

- Het uitgangspunt is dat reiskosten, verblijfskosten, verzekeringen, onkostenvergoedingen, extra telefoon- en internetkosten etc. ten behoeve van het goed vervullen van de functie volledig voor rekening en risico van de werknemer komen.
- Eventuele consequenties op het gebied van fiscale zaken en sociale zekerheid doordat de werknemer werkt in het buitenland zijn voor rekening en risico van de werknemer. De werknemer moet hier zelf actie op ondernemen.³
- Verzoekt de werknemer langer dan drie maanden in een periode van twaalf maanden vanuit het buitenland te werken? Dan is het uitgangspunt dat de buitenlandse fiscale verplichtingen en consequenties voor de werkgever vóór de beslissing op het verzoek bekend zijn. De werknemer wordt geacht een fiscaal advies te overleggen aan de werkgever waaruit blijkt dat de werkgever geen registratieplicht en/of loonadministratie plicht heeft in het desbetreffende beoogde tijdelijke werkland. De werkgever toetst dit fiscale advies bij een interne fiscalist.
- Het uitgangspunt is dat de werknemer zelf maatregelen treft voor een Arbo-verantwoorde werkplek.
- De werknemer moet zelf zorgen voor de beschikbaarheid, werking en vervanging van apparatuur en bedrijfsmiddelen. Bij defecte apparatuur en bedrijfsmiddelen moet de werknemer er zelf voor zorgen dat zijn werkzaamheden voortgezet kunnen worden. Bijvoorbeeld door op eigen kosten terug te keren naar Nederland om naar de ICT-servicedesk binnen de organisatie te gaan.
- Als de werknemer (langdurig) ziek wordt dan is het uitgangspunt dat het voor het herstel en de re-integratie van de werknemer noodzakelijk is dat de werknemer terugkeert naar Nederland.
- Als op enig moment blijkt dat het werken vanuit het buitenland het goed functioneren belemmert, kan de werkgever bepalen dat de werknemer terug moet keren naar Nederland.

4. Processtappen

De werknemer dient een schriftelijk verzoek in om tijdelijk te werken vanuit het buitenland. Dit doet de werknemer minimaal twee maanden voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum bij de leidinggevende. Het besluitvormingsproces wordt ingericht op een wijze die bij de organisatie waar het verzoek wordt gedaan gebruikelijk is. Het verdient daarbij aanbeveling dit op hoog niveau te doen. Hierdoor kan namelijk overzicht ontstaan in het aantal verzoeken. Daarnaast kunnen de afwegingen langs min of meer gelijke lijnen plaatsvinden. Inbreng van een HR-adviseur draagt daaraan eveneens bij. Een beslissing op het verzoek volgt uiterlijk een maand voor de beoogde ingangsdatum.

De toestemming of afwijzing wordt besproken met de werknemer en schriftelijk vastgelegd en opgeslagen in het personeelsdossier in het P-Direktportaal. In het geval van toestemming worden de voorwaarden en afspraken schriftelijk vastgelegd in een overeenkomst zoals de "Overeenkomst tijdelijk werken vanuit het buitenland" in de bijlage van deze handreiking en in het personeelsdossier in het P-Direktportaal opgeslagen.

³ Voor de situatie van grenswerkers geldt deze handreiking niet. Toch doen zij er verstandig aan, bij een hoge frequentie van thuiswerken over een langere periode, na te gaan of dit hun positie in fiscale zin en uit oogpunt van sociale zekerheid niet verandert.

Bijlage Overeenkomst tijdelijk werken vanuit het buitenland

Overeenkomst tijdelijk werken vanuit het buitenland

Toestemming voor het verzoek om tijdelijk te werken vanuit het buitenland:	De [heer/mevrouw] [naam werknemer], hierna te noemen 'werknemer', heeft toestemming om voor de duur van [duur] te werken vanuit het verblijfadres: [volledig adres invullen], onder toepassing van de in deze overeenkomst gemaakte afspraken.
Onderbouwing toestemming	[onderbouwing]
Duur van de overeenkomst:	Van [DD-MM-JJJJ] tot en met [DD-MM-JJJJ]
Eerste tussentijdse evaluatiemoment:	[DD-MM-JJJJ]
Werknemer is telefonisch bereikbaar op telefoonnummer:	[telefoonnummer]

Leidinggevende en werknemer verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Voorwaarden en afspraken

1. Afspraken over periode, duur en land:
2. Afspraken over samenwerking, sociale cohesie en mogelijkheden/verplichtingen op bepaalde momenten op kantoor te verschijnen:
3. Afspraken over dagelijkse contact, werktijden en digitale/telefonische bereikbaarheid en beschikbaarheid:
4. Afspraken over de veiligheid van de digitale infrastructuur:
5. Afspraken over (veranderingen in) de fysieke veiligheid of politieke situatie:
6. Afspraken over de functievervulling, ontwikkeling en bij eventuele veranderingen in het functioneren:
7. Afspraken over tussentijds (bijvoorbeeld wekelijks of maandelijks) evalueren en mogelijkheden van – bijvoorbeeld bij gewijzigde omstandigheden – het terug laten komen van de werknemer met inachtneming van een overgangperiode:
8. Overige afspraken:

De werknemer is ermee bekend dat voor werken vanuit het buitenland de volgende uitgangspunten gelden:

- Het uitgangspunt is dat reiskosten, verblijfskosten, verzekeringen, onkostenvergoedingen, extra telefoon- en internetkosten etc. ten behoeve van het goed vervullen van de functie volledig voor rekening en risico van de werknemer komen.
- Eventuele consequenties op het gebied van fiscale zaken en sociale zekerheid doordat de werknemer werkt in het buitenland zijn voor rekening en risico van de werknemer. De werknemer moet hier zelf actie op ondernemen.
- Verzoekt de werknemer langer dan drie maanden in een periode van twaalf maanden vanuit het buitenland te werken? Dan is het uitgangspunt dat de buitenlandse fiscale verplichtingen en consequenties voor de werkgever vóór de beslissing op het verzoek bekend zijn. De werknemer wordt geacht een fiscaal advies te overleggen aan de werkgever waaruit blijkt dat de werkgever geen registratieplicht en/of loonadministratie plicht heeft in het desbetreffende beoogde tijdelijke werkland. De werkgever toetst dit fiscale advies bij een interne fiscalist.
- Het uitgangspunt is dat de werknemer zelf maatregelen treft voor een Arbo-verantwoorde werkplek.
- De werknemer moet zelf zorgen voor de beschikbaarheid, werking en vervanging van apparatuur en bedrijfsmiddelen. Bij defecte apparatuur en bedrijfsmiddelen moet de werknemer er zelf voor zorgen dat zijn werkzaamheden voortgezet kunnen worden. Bijvoorbeeld door op eigen kosten terug te keren naar Nederland om naar de ICT-servicedesk binnen de organisatie te gaan.
- Als de werknemer (langdurig) ziek wordt dan is het uitgangspunt dat het voor het herstel en de re-integratie van de werknemer noodzakelijk is dat de werknemer terugkeert naar Nederland.
- Als op enig moment blijkt dat het werken vanuit het buitenland het goed functioneren belemmert, kan de werkgever bepalen dat de werknemer terug moet keren naar Nederland.

Aanvullingen en/of wijzigingen van deze overeenkomst moeten schriftelijk overeengekomen worden. Na het verstrijken van deze periode eindigt de overeenkomst. In geval van verlenging is opnieuw toestemming vereist en moet opnieuw een overeenkomst worden ondertekend.

Bij het aangaan van een andere functie eindigt deze overeenkomst.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt.

[Naam werknemer], [functie]	[Naam leidinggevende], [functie]
Datum: [DD-MM-JJJJ]	Datum: [DD-MM-JJJJ]
Plaats: [plaatsnaam]	Plaats: [plaatsnaam]