

# Workation: de voordelen en valkuilen van werken vanuit het buitenland

15-05-2023 08:00



Veel medewerkers zullen er wel eens over gedacht hebben, werken terwijl je op vakantie bent. Een workation. Tijdens deze regenachtige lentedagen is het goed voor te stellen dat medewerkers vanuit een zonovergoten vakantieplek hun werkzaamheden willen verrichten. Of juist vanuit een skigebied. Het voordeel? Je hoeft geen vakantiedagen op te nemen, maar je bent voor je gevoel toch op vakantie! Gevolgen? Die kunnen er zijn, ook voor de werkgever.

Workation maakt onderdeel uit van het werken van nu, maar er moet een balans gevonden worden tussen de flexibiliteit voor medewerkers en de zekerheid voor werkgevers. Vooral in deze krappe arbeidsmarkt kan het aanbieden van workation als arbeidsvoorwaarde medewerkers over de streep trekken. Om preventief in te spelen op de eventuele verplichtingen en risico's in het land waar van de workation genoten wordt is het goed om een remote work beleid te hebben en voorwaarden te stellen aan de workation. Hierbij kan gedacht worden aan de volgende vragen:

- Hoe lang mag een workation duren, minimaal en maximaal?;
- Welke werkzaamheden mag de medewerker in het buitenland verrichten en welke niet?;
- Welke delen van de wereld / landen zijn er geschikt om er een workation door te brengen?.

De bovenstaande vragen zijn relevant om te bepalen welke verplichtingen en risico's de workation met zich meebrengt in het waar de medewerker zich op dat moment bevindt. Maar weet je als werkgever wel waar uw medewerkers hun werkzaamheden uitvoeren? Er kunnen verplichtingen en risico's in een ander land ontstaan voor jou als werkgever en voor de medewerker. Dit zijn bijvoorbeeld immigratieregels, belastingen, sociale zekerheid, maar er kan ook een vaste inrichting voor jou als werkgever ontstaan in het andere land. Het hebben van een vaste inrichting in het ander land leidt tot verschillende administratieve verplichtingen én kan tot financiële verplichtingen leiden voor de werkgever en de medewerker. Het hebben van een inhoudingsplicht voor de loonbelasting in het andere land is mogelijk één van de gevolgen, maar het kan zelfs ook gevolgen hebben voor de vennootschapsbelasting. Gevolgen die dus behoorlijk groot kunnen zijn!

***Ook meer weten over de Sabbatical Regeling? Klik dan [hier](#).***

Als je als werkgever besluit om een medewerker vanuit zijn of haar vakantieadres te laten werken, dan is een remote work beleid essentieel om de eventuele risico's en verplichtingen in het andere land in beheersbaar te houden. Tegenwoordig zijn er een groot aantal hotels die het combineren van werken en vakantie mogelijk maken. De verleiding voor de medewerkers wordt dus steeds groter. Het is daarom van belang om in het remote work beleid op te nemen welke voorwaarden je als werkgever stelt aan de workation. Je kunt bijvoorbeeld de maximale duur van de workation vastleggen, waarbij je deze vaststelt aan de hand van een inventarisatie van de gevolgen/verplichtingen in verschillende landen. Aan de hand daarvan kan je als werkgever bepalen wat je wel wilt en wat je niet wilt toestaan. Je kunt dan bepalen wat het beste bij jou past als organisatie.

Naast administratieve en/of financiële overwegingen, zijn er ook andere aandachtspunten, zoals bijvoorbeeld de bereikbaarheid van de medewerker, qua IT-voorzieningen maar ook met het oog op mogelijk verschillende tijdszones. Als sprake is van een groot tijdsverschil, kan dit mogelijk lastig zijn. Bedient hij of zij klanten en moet hij of zij beschikbaar zijn gedurende een bepaalde tijd, bijvoorbeeld 9 tot 5 Nederlandse tijd? Plaats-onafhankelijk werken brengt een grote verantwoordelijkheid met zich mee. Daarom is het verstandig om een goed beleid op te laten stellen welke op een heldere manier aan de medewerker uitlegt waar hij / zij recht op heeft en aan welke verplichten er voldaan moet worden.

Redactie