

Reiskosten- en thuiswerkvergoeding Toolbox



*“Reiskosten en de mogelijkheden van een
thuiswerkvergoeding”*

Datum: september 2022



Inleiding

We zijn sinds 2020 massaal gaan thuiswerken vanwege de coronacrisis. Veel bedrijven hebben een hybride vorm van thuiswerken ontwikkeld, maar veel werkgevers hebben vragen over de fiscale mogelijkheden van het uitkeren van de reiskostenvergoeding.

Onderstaand gaan we in op de veranderingen in de reiskostenvergoeding. Daarnaast behandelen we de mogelijkheden voor het toekennen van een thuiswerkvergoeding. Onderstaande toolbox is in samenwerking met onze ambassadeur [Visser & Visser](#) uit Barendrecht ontwikkeld. Wilt u meer informatie of ondersteuning vanuit Samen Bereikbaar, neem dan contact op met [Anna Schouten](#).

1. Veranderingen in de reiskostenvergoeding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de regels rondom de onbelaste vaste reiskostenvergoeding. De goedkeuring om een vaste reiskostenvergoeding te blijven betalen aan werknemers ongeacht de mate waarin werd thuisgewerkt is per 1 januari 2022 komen te vervallen. Voor die tijd is de overheid hier soepel in geweest.

Vaste reiskostenvergoeding

De Belastingdienst stelt een aantal regels voor het uitkeren van een vaste (onbelaste) reiskostenvergoeding (zie het blok hieronder). Wilt u de huidige vaste reiskostenvergoeding blijven doorbetalen aan uw werknemers dan moet u voldoen aan deze regels. Om met een hybride vorm van thuiswerken de huidige vaste reiskostenvergoeding te mogen blijven uitbetalen mogen uw werknemers tot 2 dagen per week thuiswerken bij een dienstverband van 5 dagen per week. Indien uw werknemers meer thuiswerken dan vervalt de mogelijkheid tot uitkeren van de huidige onbelaste vaste reiskostenvergoeding.

Regels Belastingdienst

De Belastingdienst geeft een methode om de hoogte van de vaste reiskostenvergoeding vast te stellen wanneer er niet alle dagen naar een vaste werkplek gereisd wordt (bijvoorbeeld vanwege thuiswerken). Zij hanteren de volgende punten in deze methode:

- Ze gaan uit van 214 werkdagen per jaar. Hierbij is rekening gehouden met vakantie, ziekte, etc.
- Als u aannemelijk kunt maken dat het aantal reisdagen ten minste 25% hoger is dan 214 dagen (dus minimaal 268 dagen) dan mag u uitgaan van het hogere aantal dagen in de berekening.
- 128 dagen eis: er moet op minstens 128 dagen naar de vaste werkplek gereisd worden. Als hier niet aan voldaan wordt vervalt de mogelijkheid tot uitkeren van een vaste vergoeding.

Methode voor uitkering vaste reiskostenvergoeding (bij fulltime dienstverband):

Bij deze methode reist uw werknemer niet altijd naar een vaste werkplek. Er moet daarom rekening gehouden worden met de 128 dagen eis. De Belastingdienst gaat uit van 214 werkdagen in een jaar (dit mag opgehoogd worden als het meer dan 25% is). Van de 214 dagen moet er 128 dagen naar de vaste werkplek gereisd worden om een vaste reiskostenvergoeding te mogen uitkeren.

Door deze methode kan een werknemer die 5 dagen of meer per week werkt **tot 2 dagen per week thuiswerken** met behoud van de vaste onbelaste reiskostenvergoeding per maand. Bij meer dan 2 dagen thuiswerken kan er niet meer voldaan worden aan de 128 dagen eis.

Rekenvoorbeeld

Uw werknemer werkt 5 dagen in de week. De reisafstand van de woning naar de vaste werkplek is 25 km (50 km retour). De vaste onbelaste reiskostenvergoeding is dan voor het hele jaar 214 dagen maal 50 km maal €0,19¹= €2.033 per jaar. Dat is €169,42 per maand.

¹ Onbelaste reiskostenvergoeding is in 2022 nog €0,19 per km. Deze vergoeding stijgt in 2023 vermoedelijk naar €0,21 per km en in 2024 naar €0,23 per km. Nadat de definitieve bedragen bekend zijn en het besluit van het kabinet is genomen, zullen wij deze cijfers bijwerken. De werkgever mag zelf beslissen of hij de onbelaste vergoeding wil verhogen.

U mag deze methode naar evenredigheid toepassen bij een parttimefunctie. En u moet deze methode evenredig toepassen wanneer een dienstbetrekking begint of eindigt in de loop van het kalenderjaar. Zie het voorbeeld hieronder.

Rekenvoorbeeld

*Uw werknemer werkt 2 dagen per week. De reisafstand van de woning naar de vaste werkplek is 25 km dus 50 km retour. De vaste onbelaste reiskostenvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 86 dagen² (2/5 * 214) maal 50 km maal €0,19 = €817,00. Per maand is dit €817,00/12= €68,08. Deze vergoeding mag u uitkeren mits uw werknemer in het kalenderjaar minstens 51,2 dagen (2/5 * 128) naar de vaste werkplek reist.*

[Bron: Hoofdstuk 23 uit handboek loonheffing 2022 Belastingdienst (pagina 338)]

De Belastingdienst stelt dat ook in het geval van het uitkeren van de vaste reiskostenvergoeding die gericht vrijgesteld zijn aannemelijk moet worden gemaakt dat de werknemer aan de regels voldoet. Er zal daarom altijd een manier van registratie moeten plaatsvinden. In het geval van hybride thuiswerken kan het opstellen van een thuiswerkovereenkomst hierbij helpen. Als u in deze overeenkomst vastlegt dat uw medewerker bij een dienstverband van 5 dagen niet meer dan 2 dagen per week thuiswerkt dan kunt u daarmee aantonen dat er voldaan wordt aan de 128 dagen eis.

Registreren van woon-werk reizen

Indien uw werknemer niet voldoet aan de bovenstaande regels dan is het goed om te kijken naar het uitkeren van reiskostenvergoeding op basis van de daadwerkelijk gemaakte reizen. Er zijn hiervoor 2 opties:

- Het uitkeren van een vaste vergoeding met nacalculatie
- Het vergoeden van reiskosten op declaratie (variabel).

Bij het uitkeren van een vaste vergoeding met nacalculatie moet er na een jaar gekeken worden of de gemaakte woon-werk reizen overeenkomen met de uitgekeerde vergoeding. Indien dit niet het geval is dan zal hier een correctie op gemaakt moeten worden of u wijst het bedrag aan als eindheffingsloon. Over dat bedrag zal dan belasting betaald moeten worden, indien de vrije ruimte wordt overschreden.

Bij het vergoeden van reiskosten op declaratie wordt er (bijvoorbeeld per maand) uitgekeerd wat er daadwerkelijk aan kosten gemaakt is voor de woon-werk reizen. Hierdoor hoeft er niet aan het eind van het jaar een mogelijke correctie gedaan te worden. Voor beide gevallen zal er registratie moeten plaatsvinden van de woon-werk reizen van de werknemers.

Tegemoetkoming in terugval reiskostenvergoeding

Indien u uw werknemers wilt compenseren, omdat zij als de verspoeling vervalt er flink op achteruit gaan dan zijn hier ook mogelijkheden in. U kunt er dan voor kiezen om een hogere kilometervergoeding uit te keren dan de 0,19 cent per kilometer. Deze verhoging kan dan (indien er ruimte is) ondergebracht worden in de werkkostenregeling (WKR). Indien hier geen ruimte is dan kunt u alsnog een hogere vergoeding uitkeren. Voor het bedrag boven de 0,19 cent per kilometer betaalt u dan wel 80% belasting (eindheffing). Ook kunt u ervoor kiezen om uw werknemer te compenseren door voor de dagen dat hij/zij thuiswerkt een thuiswerkvergoeding uit te keren. In hoofdstuk 2 gaan we daar verder op in.

² Het aantal werk- en reisdagen wordt altijd in het voordeel van de werknemer afgerond. Bij de berekening of uw werknemer per kalenderjaar het minimaal vereiste aantal dagen naar een vaste plek reist, rond u altijd naar beneden af.

Voorbeeld:

U betaalt uw werknemer een reiskostenvergoeding van €0,29 per zakelijke kilometer. Van dit bedrag kunt u €0,19 per kilometer gericht vrijgesteld vergoeden. De rest van het bedrag (€0,10 per kilometer) is het bovenmatige deel en valt niet onder de gerichte vrijstelling. U kunt dit als loon van uw werknemer aanmerken of als eindheffingsloon aanwijzen. Hebt u geen vrije ruimte meer over, dan moet u over het meerdere 80% eindheffing betalen, dus €0,08 per kilometer.

[Bron: pagina 315, paragraaf 22.1 uit handboek loonheffingen 2022 Belastingdienst]

Oplossing voor werkelijke reiskosten uitbetalen

Voor veel werkgevers is het tijdrovend om alle administratie bij te houden van de daadwerkelijke gereisde kilometers van de werknemers. Om deze administratie makkelijker te maken zijn er verschillende oplossingen. Mobility as a Service (MaaS) is een van deze oplossingen. MaaS is een service waarbij gebruikers via een digitaal platform meerdere soorten mobiliteitsdiensten kunnen plannen, boeken en betalen. Mobiliteit wordt daarmee als dienst aangeboden.

Het uitkeren van een vergoeding op basis van de daadwerkelijke reis kunt u combineren met bieden van maximale flexibiliteit. Door uw werknemers de vrijheid te geven zelf te kiezen hoe ze willen reizen vergroot dat de kans dat ze niet alleen voor de auto kiezen als vervoermiddel om naar het werk te reizen of dienstreizen te maken. U als werkgever hebt direct inzicht in de gemaakte reizen, kosten en kunt optimalisatie aanpassingen doorvoeren.

Er zijn op dit moment allerlei MaaS aanbieders met een mobiliteitskaart waarmee werknemers kunnen reizen met de trein, bus, metro, deelauto en deelfiets. Alles komt op 1 factuur. De applicatie behorende bij de kaart geeft uw werknemers advies voor de op dat moment te maken reis door te kijken naar een combinatie van verschillende vervoersmiddelen. De ene keer is dat de eigen auto, maar op andere momenten kan het openbaar vervoer handiger zijn, bijvoorbeeld in combinatie met een OV-fiets. Werknemers krijgen zo maximale flexibiliteit en efficiëntie in hun manier van reizen. Alle ritten worden geregistreerd en zijn inzichtelijk via de applicatie. Werknemers kunnen in dit platform ook zelf ritten registreren die ze bijvoorbeeld met hun privéauto maken om naar het werk te reizen.

Alle ritten moeten worden goedgekeurd en kunnen dan makkelijk verwerkt worden in de salarisadministratie. Op deze manier is er optimale flexibiliteit en zijn gelijk alle reizen geregistreerd waardoor er geen inschatting gemaakt hoeft te worden van de hoogte van de uit te keren reiskostenvergoeding met nacalculatie. De declaratie van allerhande losse kaartjes en bonnetjes is dan verleden tijd. Naast een MaaS oplossing zijn er ook voertuigvolgsystemen en diverse apps waar werknemers de kilometerregistratie kunnen invullen en die gekoppeld kunnen worden aan de salarisadministratie.

2. Thuiswerkvergoeding en werkkostenregeling

We zien dat door de huidige tijd werkgevers nadenken over het uitkeren van een eventuele thuiswerkvergoeding. Onder voorwaarden³ kan aan werknemers vanaf 1 januari 2022 een onbelaste thuiswerkvergoeding worden uitbetaald van €2,- per dag voor extra kosten verbonden aan het thuiswerken. Dit bedrag wordt vanaf 2023 jaarlijks geïndexeerd. Het is niet verplicht om een dergelijke vergoeding uit te keren.

Voor eenzelfde werkdag kan niet tegelijkertijd een thuiswerkkostenvergoeding en een vaste onbelaste vergoeding (woon-werkverkeer) van toepassing zijn. Als de werknemer een deel van de dag thuiswerkt en het andere deel op een vaste werkplek werkt, kan maar een van de vrijstellingen worden toegepast. Deze vergoeding kan wel tegelijkertijd worden uitbetaald als er sprake is van een zakelijke rit (anders dan woon-werkverkeer).

³ Als u een vaste thuiswerkvergoeding wilt uitbetalen per maand, gelden daar dezelfde voorwaarden voor als overige vaste kostenvergoedingen (pagina 2 in deze toolbox).

Voorbeeld:

Uw werknemer werkt 4 dagen in de week en gaat 2 dagen structureel thuiswerken. De reisafstand van de woning naar de vaste werkplek is 25 km (50 km retour). De vaste onbelaste reiskostenvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 86 dagen (2/5 maal 214) maal 50 km maal €0,19 = €817,00. Per maand kunt u uw werknemer voor deze reizen een vaste onbelaste vergoeding betalen van €68,08, als hij in het kalenderjaar op minstens 51 dagen (2/5 maal 128) naar de vaste werkplek reist.

De thuiswerkvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 86 dagen (2/5 maal 214) maal €2,00 = €172,00. Per maand kunt u uw werknemer een thuiswerkkostenvergoeding betalen van €14,33.

[Bron: pagina 339, paragraaf 23.1.2 uit handboek loonheffingen 2022 Belastingdienst]

WKR-ruimte 2022:

Het is belangrijk om na te gaan of er binnen de werkkostenregeling nog genoeg ruimte is om de werknemers een thuiswerkvergoeding uit te keren.

De vrije ruimte is 1,7% in 2022 bij een totale bruto loonsom van €400.000 van uw werknemers. Boven de €400.000 geldt een percentage van 1,18% van de totale bruto loonsom.

Concreet betekent dit dat werkgevers bij een totale loonsom van € 400.000, € 6.800 onbelast beschikbaar kunnen stellen. Voor informatie betreffende de WKR klik [hier](#) voor de website van de Belastingdienst.

Gerichte vrijstellingen inzake Arbovoorzieningen

U kunt buiten de vrije ruimte in de WKR geen thuiswerkvergoeding geven. Onder de gerichte vrijstellingen zijn er mogelijkheden om een aantal zaken die gerelateerd zijn aan het thuiswerken belastingvrij te vergoeden. Tot 2022 gold er een gerichte vrijstelling voor alle Arbovoorzieningen die voortvloeiden uit het arbobeleid van de werkgever. Vanaf 2022 geldt deze vrijstelling alleen nog voor voorzieningen die verplicht zijn volgens de arbeidsomstandighedenwet.

Arbovoorzieningen op de thuiswerkplek vallen onder gerichte vrijstellingen, denk hierbij aan een bureaustoel, tafel, beeldschermbril, bureaulamp e.d. Er moet betrekking hebben tot Arbovoorzieningen wel voldaan worden aan een aantal voorwaarden om onder de gerichte vrijstelling te vallen:

- De Arbovoorzieningen zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer.
- De voorziening moet (gedeeltelijk) in de werkruimte gebruikt worden.
- Er mag geen eigen bijdrage voor betaald worden door de werknemer.
- De inrichting moet voldoen aan het Arbobesluit.

Gerichte vrijstellingen inzake internet

De Belastingdienst heeft in maart 2021 besloten dat het vergoeden van het internet van uw werknemers ook valt onder de gerichte vrijstelling. Dit geldt indien het internet thuis noodzakelijk is voor het werk van uw werknemers wanneer zij thuiswerken. Het voldoet dan aan het noodzakelijkheids criterium. Dit criterium stelt dat naar redelijk oordeel de werknemer zijn werk niet goed kan doen zonder het hulpmiddel (zoals internet).

Handige links:

- www.samenbereikbaar.nl, ondernemersplatform voor slimme en duurzame mobiliteit
- www.zuidhollandbereikbaar.nl, organisatie voor innovatieve, slimme en duurzame mobiliteit
- [Handboek Loonheffingen 2022](#), Belastingdienst.

Disclaimer

Hoewel deze informatie over 'reiskosten- en thuiswerkvergoeding' met de grootst mogelijke zorgvuldigheid is beschreven, kunnen er geen rechten worden ontleend aan of aanspraak maken op de juistheid en volledigheid van de inhoud. Bij het gebruikmaken van hyperlinks (verwijzingen naar websites) aanvaardt Samen Bereikbaar en Zuid-Holland Bereikbaar geen enkele aansprakelijkheid voor de geboden informatie op deze sites. Ook aanvaarden wij geen aansprakelijkheid voor eventuele schade die daardoor kan ontstaan.