Reiskosten- en thuiswerkvergoeding Toolbox

SAMEN BEREIKBAAR
duurzaam op weg

“Reiskosten en de mogelijkheden van een thuiswerkvergoeding”

Datum: december 2021

Zuid Holland Bereikbaar

Inleiding

We zijn sinds 2020 massaal gaan thuiswerken vanwege de coronacrisis. Veel werkgevers hebben in deze periode de vaste reiskostenvergoeding van hun werknemers doorbetaald ondanks dat deze reiskosten niet meer (volledig) worden gemaakt. Tot op heden is het toegestaan door de overheid om de vaste reiskostenvergoeding te blijven uitkeren ondanks dat de reiskosten niet (geheel) worden gemaakt. Dit geldt niet als pas na 13 maart 2020 een vaste reiskostenvergoeding is toegekend aan de werknemer.
Er was eind vorig jaar sprake dat per 1 januari 2021 deze versoepeling zou vervallen. Het kabinet heeft besloten om dit uit te stellen tot ten minste 1 januari 2022. Er wordt daarna opnieuw afgewogen of het nog nodig is om het besluit verder uit te stellen. Veel bedrijven zijn zich momenteel aan het oriënteren op een hybride vorm van thuiswerken en hebben vragen over de fiscale mogelijkheden van het uitkeren van de reiskostenvergoeding.

Onderstaand gaan we in op de veranderingen in de reiskostenvergoeding wanneer de versoepeling vervalt. 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. Tot nu toe is de overheid hier soepel in geweest. De overheid is voornemens om de versoepeling per 1 januari 2022 op te heffen. Mocht u als werkgever de vaste reiskostenvergoeding blijven uitkeren dan is deze belast indien uw medewerker voornamelijk thuiswerkt.

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 en gaat post corona 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 214 maal 50 km maal €0,19= €2.033 per jaar. Dat is €169,42 per maand.

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 85,6 dagen (2/5 * 214) maal 50 km maal €0,19 = €813,20. Per maand is dit €813,20/12= €67,77. 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 21 uit handboek loonheffing 2020 Belastingdienst]

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.

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 246 uit handboek loonheffing 2020 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. Een aantal aanbieders die al actief zijn op dit gebied zijn Reisbalans, Shuttel, en Radiuz. 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. Het is niet verplicht om een dergelijke vergoeding uit te keren.

Het Nibud heeft berekend dat thuiswerken gemiddeld €2,- per dag aan extra kosten met zich meebrengt. Er is gekeken naar kosten voor onder andere elektriciteit, water, gas, koffie/thee en wc-papier. Voor deze kosten kent de wetgeving momenteel geen vrijstelling waardoor het onbelast verstrekken van een thuiswerkvergoeding momenteel alleen mogelijk is binnen de WKR. De WKR is de collectieve regeling die alle verschillende wetten en regelgeving rondom verschillende vergoedingen en verstrekkingen verenigt.

WKR ruimte 2021:

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 binnen de WKR is vanwege de coronacrisis in 2021 tijdelijk verhoogd naar 3% 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, € 12.000 onbelast beschikbaar kunnen stellen. Voor informatie betreffende de WKR klik hier voor de website van de Rijksoverheid.
De overheid overweegt om een speciale regeling in te voeren voor thuiswerken. Het kan daarom zijn dat de fiscale regels op dit gebied op korte termijn zullen veranderen waardoor een onbelaste thuiswerkvergoeding niet binnen de WKR hoeft te vallen. Momenteel kunt u wel zaken zoals het internet van uw werknemers vergoeden Wij zullen bij nieuwe informatie deze toolbox updaten.

Gerichte vrijstellingen

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

- De Arbovoorzieningen moeten samenhangen met de werkgeversverplichtingen op basis van de Arbowet.
- 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

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 noodzakelijkheidscriterium. 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 2020, 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.