

Q&A Reiskosten- en thuiswerkvergoeding 2022

Nu de samenleving weer open is, en het thuiswerkadvies afgeschaft, gaan werknemers weer meer naar kantoor. De verwachting is dat thuiswerken structureel gaat worden: veel werknemers zullen deels op kantoor en deels thuis gaan werken. Dit wordt hybride werken genoemd. Voorgaande heeft gevolgen voor de organisatie, de inrichting en het faciliteren van werk zoals het mobiliteitsbeleid. Een vraag die leeft is hoe om te gaan met de (vaste) reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en eventuele thuiswerkvergoeding. Wat is (fiscaal) mogelijk en wat zegt de CAO Sport?

Hieronder vind je de antwoorden op veelgestelde vragen over reiskostenvergoeding en waarjebudget. Onderstaande Q&A is gemaakt door werkgeversvereniging [AWVN](#), en waar nodig/ wenselijk (in het licht van de CAO Sport) aangepast voor jou als lid van de WOS.

Voor welke reiskosten geldt een gerichte vrijstelling in het kader van de WKR?

Vergoedingen zijn (gericht) vrijgesteld als het gaat om vervoer in het kader van de dienstbetrekking, waaronder reizen voor het woon-werkverkeer. Ook ritten die in de loop van de dag plaatsvinden (bijvoorbeeld lunchritten) kunnen worden gerekend tot het woon-werkverkeer. Als werkgever mag je onbelast € 0,19 per kilometer vergoeden.

Geldt de gerichte vrijstelling van € 0,19 per kilometer ook als de werknemer de afstand naar zijn werk en terug lopend aflegt?

Ja, de vrijstelling geldt ongeacht het 'vervoersmiddel' waarmee de werknemer reist. Dat kan dus lopend zijn, met de (elektrische) fiets, scooter, motor, (elektrische) auto of openbaar vervoer of een combinatie van vervoersmiddelen. De vrijstelling van € 0,19 geldt echter niet als het vervoer plaatsvindt per taxi, vliegtuig, schip of als sprake is van vervoer vanwege de werkgever (bijvoorbeeld een auto of fiets van de zaak, of een OV-jaarkaart van de werkgever). Wel kun je bij het reizen per taxi, vliegtuig of schip de werkelijke kosten vergoeden.

Wat te doen indien je als werkgever de kosten van openbaar vervoer wil vergoeden?

Je mag uitgaan van € 0,19 per kilometer, maar je mag de vergoeding ook baseren op de werkelijke kosten van het openbaar vervoer. Dit kan aan de orde zijn als de werkelijke kosten hoger zijn dan € 0,19 per kilometer. Zie hiervoor ook artikel 19 lid 4 Reiskostenregeling CAO Sport. Voor de situatie dat je een openbaarvervoer(jaar)kaart ter beschikking stelt en

- deze kaart niet beperkt is tot het reizen over een vast traject; en
- mede zakelijk wordt gebruikt;

geldt een nihilwaardering voor de niet-zakelijke reizen (privé reizen) (ze vallen dus niet onder de WKR).

Geldt de goedkeuring van de Belastingdienst nog om de reiskosten door te mogen betalen ondanks dat het reispatroon is aangepast vanwege corona?

Nee, deze maatregel is gestopt met ingang van 1 januari 2022.

Mag je als werkgever bij kortstondige afwezigheid de vaste reiskostenvergoeding voortzetten?

Ja, dat mag. Van kortstondige afwezigheid is sprake als in redelijkheid een afwezigheid van maximaal zes aaneensluitende weken te verwachten is. Op het moment dat je als werkgever een langere afwezigheid voorziet, mag je de vergoeding in de lopende en volgende maand nog onbelast voortzetten. Daarna is een onbelaste vergoeding pas weer toegestaan in de maand volgend op de maand van herstel/ terugkomst. Voor de wettelijke regeling geldt dat je -over de maanden dat je een vaste vergoeding toekent- de 128 dagen telkens naar tijdsgelang moet toepassen.

Mag je als werkgever -naast de vaste reiskostenvergoeding- aan je werknemers een vergoeding van € 0,19 per kilometer voor de overige zakelijke (dienst)reizen uitkeren?

Ja, dat mag, zolang je maar voldoet aan de eisen van de vaste reiskostenvergoedingen voor het woon-werkverkeer. Zie voor zakelijke reizen artikel 19 lid 2 Reiskostenregeling CAO Sport.

Wat houdt een waarjeweerkt-regeling in?

Sommige sportwerkgevers overwegen om thuiswerken structureel te maken met een bijpassende, formele thuiswerkregeling/ regeling rondom hybride werken. Dit is -mede op grond van artikel 48 CAO Sport- mogelijk. Sinds 2022 kan een thuiswerkvergoeding onbelast worden vergoed. Het is van belang vooraf het patroon (en de daarbij behorende vergoeding) af te spreken.

De WOS ontvangt van veel leden signalen dat werknemers ongeveer de helft van de tijd thuis en de andere helft van de werktijd op kantoor (zullen) gaan werken.

Achtergrond

Thuiswerkbeleid/ een beleid rondom hybride werken moeten worden gezien in samenhang met de inrichting van de kantoorwerkplek (1,5 meter afstand / eventueel minder vierkante meters) en bijvoorbeeld een mobiliteitsregeling. Bij hybride werken kan naast een vaste reiskostenvergoeding, ook een andere manier van het vergoeden van kosten horen, waaronder de extra kosten voor het thuiswerken. Deze mogelijkheid is dus opgenomen in artikel 48 lid 2 CAO Sport.

Waarjeweerktregeling

Een waarjeweerktregeling combineert de vergoeding van reiskosten met de vergoeding van de extra kosten voor thuiswerken. Daarbij is van belang dat ook voor vergoeding van de reiskosten een fiscale vrijstelling geldt. De CAO Sport heeft in artikel 19 Reiskostenregeling onder andere een staffel voor de reiskostenvergoeding woon-werk opgenomen. Deze kan worden gecombineerd met een thuiswerkvergoeding,

Hoe bereken ik per 1 januari 2022 een gecombineerde vaste, maandelijkse, gericht vrijgestelde reiskosten- en thuiswerkvergoeding op basis van de wettelijke regeling?

Voor de wettelijke regeling moet worden voldaan aan de voorwaarde dat de werknemer tenminste op 128 dagen, dus 3 van de 5 werkdagen per week, naar een vaste werkplek reist. In dat geval mag u een vaste, maandelijkse, gericht vrijgestelde reiskostenvergoeding aan de werknemer betalen op basis van 214 werkdagen per jaar, op voorwaarde dat u met de werknemer heeft afgesproken dat hij alle dagen naar kantoor reist (214 werkdagen * enkele reisafstand per dag * 2 * € 0,19 / 12 maanden).

Als u met de werknemer heeft afgesproken dat hij op 3 dagen naar kantoor reist en 2 dagen per week thuiswerkt, mag u een gecombineerde reiskosten- en thuiswerkvergoeding aan de werknemer betalen. Deze berekent u als volgt:

Reiskosten

Stel, de werknemer woont op 20 kilometer van kantoor. Als de werknemer op tenminste 76 dagen per jaar ($= 3/5 * 128$ dagen) naar kantoor reist, dan bedraagt de vaste, maandelijkse, gericht vrijgestelde reiskostenvergoeding € 81,32 ($3/5 * 214$ werkdagen * 20 kilometer * 2 * € 0,19 / 12 maanden);

Thuiswerkkosten

Als de werknemer op tenminste 51 dagen per jaar ($= 2/5 * 128$ dagen) thuiswerkt, dan bedraagt de vaste, maandelijkse, gericht vrijgestelde thuiswerkkostenvergoeding € 14,27 ($= 2/5 * 214$ werkdagen * € 2 netto per dag / 12 maanden);

Totale vergoeding

De gecombineerde vaste, maandelijkse, gericht vrijgestelde reiskosten- en thuiswerkvergoeding per maand bedraagt dan € 81,32 plus € 14,27 = € 95,59. De staffel in artikel 19 Reiskostenregeling CAO Sport rondt het bedrag in dit voorbeeld af naar € 81,-.

Wat houdt het waarjewe-rk-budget in?

Bij het waarjewe-rk-budget kent de werkgever een (voorwaardelijk) budget toe om de werknemer in staat te stellen zelf te beslissen óf hij gaat reizen en hoe hij wil reizen. Een eventueel restant budget wordt niet in geld uitgekeerd.

Voor de thuiswerkdagen kan een netto vergoeding van € 2 per dag (Nibud-norm) uit het budget worden gefinancierd. Voor de reiskosten kan € 0,19 per kilometer of de werkelijke kosten van het OV uit het budget worden gehaald.

Binnen het waarjewe-rk-budget geldt een prikkel om te reizen met de fiets door voor een fietskilometer een hogere vergoeding per kilometer toe te kennen. Het voordeel van een voorwaardelijk budget is dat het niet aanzet tot calculerend gedrag. Bij een onvoorwaardelijk budget, waarbij een restant aan het einde van het kalenderjaar als brutoloon wordt uitgekeerd, loont het voor de werknemer om thuis te werken, in plaats van op kantoor. Het is zaak dat de werkzaamheden daar worden verricht waar dat voor het werk het meest voor de hand ligt. Om zaken uit te werken zou de werknemer thuis kunnen werken. Kantoor is dan meer een ontmoetingsplek om de contacten te onderhouden.

Met welke elementen moet ik rekening houden bij het actualiseren/verduurzamen van de mobiliteitsregeling?

Elementen die mogelijk een rol spelen zijn:

- Inrichting kantoorwerkplek
- Parkeren • Duurzaamheidsbeleid (CO2-uitstoot)
- Beter inspelen op hybride werken
- Aantrekkelijk werkgeverschap
- Leasebeleid
- Arbeidsrechtelijke aspecten (eenzijdige wijziging)
- Arbo-verantwoordelijkheid werkgever inrichten thuiswerkplek

Ondersteuning en advies

Mocht je zaken missen, behoefte hebben om te klankborden of heb je een vraag? Laat het ons weten. We bevinden ons in een unieke en nieuwe situatie, waarbij kennis zich ontwikkelt met de dag. Neem gerust contact met ons op via info@sportwerkgever.nl.