Aanpassing reiskostenvergoeding per 1 april 2021

- **Gevolgen voor de loonheffingen**
- **Arbeidsrechtelijke aandachtspunten**
- **Waar moet je als werkgever aan denken?**

CROP.NL

22 januari 2021 | Opgesteld door CROP Belastingadviseurs en CROP Legal

Reiskostenvergoedingen moeten per 1 april 2021 opnieuw in kaart worden gebracht

Door de huidige Covid-maatregelen werken veel werknemers thuis. Het werken vanuit huis heeft tot nu toe nog geen effect op de vaste onbelaste reiskostenvergoeding die de werknemer ontvangt voor woon-werkverkeer. Hiervoor is namelijk een goedkeuring van kracht die bepaalt dat thuiswerkdagen tot 1 april aanstaande mogen worden aangemerkt als kantoordagen, mits de werknemers op 12 maart 2020 een onvoorwaardelijk recht hadden op de vaste reiskostenvergoeding, Met andere woorden, de vaste reiskostenvergoeding mag doorbetaald worden op basis van het reis- en werkpatroon van vóór de coronacrisis.

Deze goedkeuring komt naar verwachting per 1 april 2021 te vervallen. Het vervallen van de goedkeuring heeft tot gevolg dat de vaste reiskostenvergoeding opnieuw moet worden beoordeeld en dat het feitelijke reispatroon opnieuw in kaart moet worden gebracht. Dit kan voor sommige werknemers betekenen dat de onbelaste vaste reiskostenvergoeding komt te vervallen. Hieronder gaan wij zowel in op de gevolgen voor de loonheffingen als voor het arbeidsrecht.

Gevolgen voor de loonheffingen

Fiscaal is het dus van belang dat het reispatroon van de werknemer opnieuw wordt vastgesteld. Veel werkgevers hanteerden tot nu toe voor de vaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van personeel de zogenoemde 214-dagen regeling. Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer **tenminste 128** dagen (op fulltime basis) naar de vaste werkplek reist en als hij dat doet, dan mag je als werkgever de afgelegde afstand tussen de woning en de werkplek * € 0,19 per kilometer voor 214 dagen vergoeden. Werkt de werknemer parttime, dan moet je deze uitkomst nog corrigeren met de parttimefactor. Door dit bedrag vervolgens te delen voor 12 of 52 kom je uit op een vaste vergoeding per maand of per week.

Bovenstaande rekensystematiek betekent in de praktijk dat een fulltime werknemer die op 5 dagen werkt, tot 2 dagen kan thuiswerken met behoud van de vaste reiskostenvergoeding. Deze regeling – al dan niet met een staffel met een minimum of maximum aantal kilometers – wordt veelvuldig toegepast omdat zij administratief eenvoudig is en er geen sprake is van nacalculatie of daadwerkelijke kilometers die vergoed hoeven te worden. Daarnaast geldt dat als de vergoeding wordt aangewezen onder de werkkostenregeling, zij gericht is vrijgesteld en daarmee dus netto aan de werknemer mag worden uitbetaald.

Als werkgever moet je vanaf 1 april 2021 goed kijken naar het (verwachte) reispatroon van de werknemer voor het jaar 2021. Je zult dus de werknemers moeten bevragen over hun reisgedrag. Hoeveel dagen komt een werknemer nog naar kantoor na 1 april? En zijn er inmiddels vaste thuiswerkdagen? Het reispatroon kan door veelvuldig thuiswerken zodanig wijzigen, dat bijvoorbeeld helemaal geen recht meer bestaat op de vaste reiskostenvergoeding. Is dat het geval, dan bestaat uiteraard nog steeds de mogelijkheid om de werkelijke reiskilometers van werknemers te vergoeden, bijvoorbeeld op declaratiebasis.

Je bent als werkgever verplicht om de gegevens van kostenvergoedingen voor reizen naar een vaste werkplek bij de loonadministratie bewaren. Wij adviseren daarom de beoordeling van de vaste reiskostenvergoeding op basis van het verwachte reispatroon in 2021, alsmede de eventuele berekening van een nieuwe vaste reiskostenvergoeding tijdig per werknemer vast te leggen, bijvoorbeeld in het personeelsdossier. Is het de bedoeling dat een werknemer in 2021 ook na de Covid-crisis structureel één of meerdere dagen thuis gaat werken, dan raden wij bovendien aan de afspraken hierover vast te leggen in een thuiswerkovereenkomst. Ook hiermee kan je als werkgever aannemelijk maken dat de werknemer in 2021 de vereiste dagen naar de vaste werkplek reist en dus recht had op de vaste reiskostenvergoeding.

Indien blijkt dat het arbeidsrechtelijk niet mogelijk is de vaste reiskostenvergoeding stop te zetten, zal de fiscale impact beoordeeld moeten worden. Wordt de vergoeding netto doorbetaald, dan zijn er een aantal mogelijkheden, waaronder het bruteren van de netto vergoeding of het onderbrengen van de vergoeding in de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Wordt gekozen voor het onderbrengen in de vrije ruimte dan moet er rekening mee worden gehouden dat de werkgever, bij overschrijding van de vrije ruimte, 80% eindheffing moet betalen. Er kan natuurlijk ook worden nagedacht over andere (fiscaal vriendelijke) compensatiemogelijkheden.

Arbeidsrechtelijke gevolgen

Het uitgangspunt is dat de bestaande afspraken in de arbeidsovereenkomst dienen te worden nagekomen. Eenzijdig een vaste reiskostenvergoeding stop zetten, is dan ook niet zo makkelijk. Er zijn twee manieren om tot een wijziging van de gemaakte afspraken met betrekking tot de vaste reiskostenvergoeding te komen:

Als er in de arbeidsovereenkomst een eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen, kan de werkgever eenzijdig de inhoud van de arbeidsovereenkomst wijzigen. Een beroep op het eenzijdige wijzigingsbeding slaagt echter alleen als de werkgever een dermate zwaarwegend belang heeft bij de wijziging, dat het belang van de werknemer dat door de wijziging wordt geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Het is aan de werkgever om aan te tonen dat hiervan sprake is. De instemming van de ondernemingsraad en/of personeelsvertegenwoordiging kan daarbij een rol spelen.

Als er geen eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, zal er overeenstemming moeten worden bereikt met de betreffende werknemer over het stopzetten van de vaste reiskostenvergoeding. Hierbij geldt dat de werknemer een redelijk voorstel van de werkgever niet zomaar mag afwijzen. Ook hier kan de instemming van de ondernemingsraad een rol spelen. Bij het doen van een voorstel aan de werknemer kan worden gedacht aan het uitruilen van arbeidsvoorwaarden – denk bijvoorbeeld aan het vervangen van de reiskostenvergoeding voor een thuiswerkvergoeding – of aan een afbouwregeling.

Wat moet je als werkgever gaan doen?

Om als werkgever per 1 april 2021 een juiste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer te vergoeden, adviseren wij de volgende acties uit te voeren:

1. Breng het reispatroon van alle werknemers in kaart voor 2021 en beoordeel of ze in aanmerking komen voor een vaste reiskostenvergoeding;
2. Leg vaste thuiswerkdagen van de werknemer vast in het personeelsdossier en/of thuiswerkovereenkomst;
3. Beoordeel of de vaste kostenvergoeding arbeidsrechtelijk aangepast kan worden.

Meer informatie

Mocht je na het lezen van dit artikel vragen hebben of meer willen weten over de formaliteiten en mogelijkheden van de (wijziging van een) vaste reiskostenvergoeding, neem dan contact met ons op via loonheffingen@crop.nl, legal@crop.nl of via je vaste contactpersoon bij CROP.