



**Whitepaper**

**Onbelaste reiskostenvergoeding**

**en thuiswerkvergoeding**

November 2022

**Shuttel**

# Introductie

We combineren thuiswerken en werken op kantoor. Het hybride werken is niet meer uit ons (werk)leven weg te denken en het blijft. De was doen wanneer je thuiswerkt, je kinderen naar school brengen, we doen het allemaal. Het is duurzamer en gemakkelijker, maar het zorgt er tegelijkertijd voor dat onze mobiliteitsbehoefte verandert.

Daarnaast hebben we te maken met een veranderende samenleving. Stijgende gasprijzen en brandstofkosten zorgen ervoor dat de overheid andere regelgeving invoert. Ook wil de overheid duurzame mobiliteit stimuleren.

## Kosten voor reizen en thuiswerken

Door deze ontwikkeling is er een verandering gekomen in de mobiliteitsbehoefte van medewerkers en de kosten die zij maken. Wanneer zij naar kantoor gaan maken zij reiskosten. Werken ze thuis? Dan hebben zij ook kosten in de vorm van elektriciteit, koffie en toiletpapier. Om tegemoet te komen in deze kosten kun je vanuit secundaire voorwaarden en goed werkgeverschap een reiskosten- en thuiswerkvergoeding aanbieden.

## Fiscale regels per 2023

Je hebt de mogelijkheid om medewerkers een onbelaste vergoeding aan te bieden. Door globale ontwikkelingen hebben we te maken met stijgende brandstofprijzen. Vanaf 2023 gaat de reiskostenvergoeding omhoog van 0,19 cent naar 0,21 cent. In 2024 stijgt de reiskostenvergoeding naar alle waarschijnlijkheid naar 0,22 cent. De overheid wil op deze manier tegemoet komen aan de hogere reiskosten van medewerkers.

Ook de thuiswerkvergoeding wordt per 2023 verhoogt. Nu is deze vastgelegd op 2 euro per dag, maar vanaf 2023 wordt dit 2,15 euro per thuisgewerkte dag. De aanleiding voor deze verhoging zijn de hogere gasprijzen.



## Verplichte CO2-rapportage per 2023

Ook wordt in 2023 de verplichte CO2-rapportage ingevoerd. Hierdoor moeten alle bedrijven met meer dan 100 medewerkers de reizen van hun personeel bij gaan houden. Samen met de veranderde regelgeving rondom de reiskostenvergoeding zorgt dit voor een grote administratieve last.

Hoe kun je hier als organisatie mee omgaan? Wat mag je fiscaal? Hoe ziet de regelgeving er precies uit? En hoe helpen wij je bij het verminderen van de administratieve last die dit met zich meebrengt? Het antwoord op deze vragen lees je in dit whitepaper.

## Het Shuttle team



Straks Shuttle jij ook



## Hoofdstuk 1

# Onbelaste reiskostenvergoeding en thuiswerkvergoeding

Een reiskostenvergoeding en thuiswerkvergoeding is onderdeel van het arbeidsvoorwaardengesprek en valt onder de secundaire arbeidsvoorwaarden. Het lijkt vanzelfsprekend om als werkgever de reiskosten van je medewerkers te vergoeden, maar dat is het niet. Wettelijk gezien hebben werknemers geen recht op een reiskostenvergoeding. Het hangt af van de afspraken die je samen maakt in de arbeidsovereenkomst en eventueel de CAO.

Met het bieden van vergoedingen kun je laten zien dat je een goede werkgever bent. Daarnaast verwachten werknemers in deze tijd dat je de vergoeding aanbiedt. In de huidige krappe arbeidsmarkt is het een slimme manier om medewerkers te behouden en aan te trekken. Ook stimuleer je met een thuiswerkvergoeding hybride werken, wat weer zorgt voor minder woon-werkverkeer en minder CO<sub>2</sub>-uitstoot. Het is dus ook nog eens een duurzame keuze.



Straks Shuttle jij ook



## 1.1 Onbelaste reiskostenvergoeding

Een deel van de reiskostenvergoeding is onbelast. Dit betekent dat er geen belasting over betaalt moet worden. Hoeveel onbelaste reiskostenvergoeding mag je geven?

### Eigen vervoer

De onbelaste reiskostenvergoeding voor eigen vervoer bedraagt per 2023 maximaal € 0,21 cent per kilometer. Het maakt niet uit welk vervoermiddel wordt gebruikt. Dus of je nu op de fiets of met de auto reist, deze vergoeding mag worden uitgekeerd.



### Openbaar vervoer

Reiskosten van het openbaar vervoer kunnen op verschillende manieren worden vergoed. Je kunt kiezen tussen het vergoeden van de werkelijk gemaakte kosten en het aantal gemaakte kilometers tot maximaal € 0,21 cent per kilometer.



### Carpoolen

Een medewerker die anderen mee laat rijden in zijn auto krijgt een onbelaste reiskostenvergoeding van € 0,21 cent. Ook voor de extra kilometers die hij rijdt om collega's op te halen. De medewerker die meerrijdt krijgt niets onbelast vergoed. Hij hoeft zelf geen vervoer te regelen en maakt dus ook geen kosten.



### 1.1.1 Wanneer mag je geen onbelaste reiskostenvergoeding geven?

De reiskostenvergoeding is niet vrijgesteld van belastingen als aan de medewerker vervoer ter beschikking wordt gesteld. Dan worden er door de medewerker ook geen reiskosten gemaakt.

#### In de volgende situaties is een vergoeding voor de reiskosten niet vrijgesteld:

- De medewerker gebruikt een lease-auto of bedrijfswagen;
- De medewerker heeft een fiets van de zaak die gebruikt wordt voor het woon-werkverkeer;
- De medewerker krijgt kaartjes of een abonnement voor het openbaar vervoer;
- Een medewerker kan meerijden met een collega.

Natuurlijk mag je als organisatie een hogere kilometervergoeding geven aan je medewerkers, maar deze wordt dan deels belast.

#### Hoe stimuleer je duurzame vervoersopties met verschillende kilometervergoedingen?

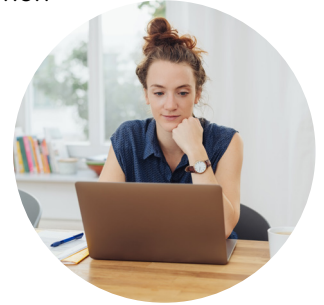
Je kunt het gebruik van duurzame vervoersopties stimuleren door het geven van verschillende kilometervergoedingen. Geef bijvoorbeeld een hogere vergoeding voor de (elektrische) fiets, trein en zuinigere auto. Zorg dat deze beloning hoger is dan de "normale" reiskostenvergoeding die gegeven wordt. Zo stimuleer je jouw medewerkers om anders te reizen en biedt je hen een financiële beloning als zij dit daadwerkelijk doen.

Lees meer in ons whitepaper: [Stimuleren van mobiliteitsgedrag](#)



## 1.2 Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding is ingevoerd om medewerkers tegemoet te komen in de extra kosten die zij maken als ze hun kantoor verruilen voor hun eigen huis. Bij extra kosten moet je denken aan zaken als water- en elektriciteitsverbruik, verwarming, koffie, thee en toiletpapier.



Het geven van een thuiswerkvergoeding is niet wettelijk verplicht. Soms zijn er afspraken over gemaakt in de CAO. Anders kun je hier zelf afspraken over maken met jouw werknemers.

### 1.2.1 Onbelaste thuiswerkvergoeding

Vanuit de overheid is een onbelaste thuiswerkvergoeding vastgesteld per thuisgewerkte dag of een deel daarvan. Deze is voor 2023 vastgesteld op 2,15. De verhoging komt vooral door de stijgende gasprijzen. Het bedrag is vastgesteld op basis van een berekening van de gemiddelde thuiswerk kosten door het Nibud. Over deze thuiswerkvergoeding betaalt de werkgever geen belasting.

### 1.2.2 Het combineren van reiskosten- en thuiswerkvergoeding



Het komt voor dat werknemers op een dag thuiswerken en op kantoor werken. Mag je dan zowel een reiskostenvergoeding als een thuiswerkvergoeding geven? Het korte antwoord is nee. In dit geval mag je maar één onbelast vergoeding uitkeren. Bepaal samen met de werknemer welke vergoeding je uitbetaald, door te kijken welke vergoeding voordeliger is. Na ongeveer 5 kilometer reizen (enkele reis) is de reiskostenvergoeding voordeliger.

Als een medewerker een klantbezoek moet afleggen op een thuiswerkdag is het wel mogelijk om zijn reiskosten te vergoeden. Het is toegestaan om zowel een reiskostenvergoeding als een thuiswerkvergoeding te geven, als de medewerker naar een andere plek dan de vaste werkplek reist.

## Hoofdstuk 2

# Vaste of flexibele onbelaste reiskostenvergoeding en thuiswerkvergoeding

Wil je hybride werken stimuleren? Dan is het belangrijk dat je op de hoogte bent van de fiscale regelgeving over vaste en flexibele vergoedingen voor reiskosten en thuiswerken. In dit hoofdstuk leggen wij de regels aan je uit.



## 2.1 Regelgeving over reiskostenvergoeding en thuiswerkvergoeding

Wat zijn de voorwaarden voor een vaste vergoeding? En wanneer is het interessanter om een flexibele vergoeding aan te bieden? Hieronder leggen we uit wat de twee soorten vergoedingen precies inhouden.

### 2.1.1 Vaste reiskosten- en thuiswerkvergoeding


- Je maakt samen vaste afspraken over werken op kantoor en thuiswerken. Bijvoorbeeld de afspraak dat er iedere week 4 dagen op kantoor wordt gewerkt en één dag thuis.
- Medewerkers behouden zelf de regie over hun werkweek, maar moeten zorgen dat de verhouding tussen thuiswerken en werken op kantoor gelijk blijft.
- Als medewerkers minstens 128 dagen (60%) per jaar naar hun werkplek reizen, mag een vaste onbelaste vergoeding per maand gegeven worden voor 214 reisdagen per jaar.

*Kader gaat verder op de volgende pagina*






*Vervolg van vorige pagina*




Een groot voordeel hiervan is dat je geen administratie hoeft bij te houden. Wel loop je risico op een naheffing van de Belastingdienst als je niet kunt aantonen dat je voldoet aan de 60%-regel. Ook is het minder flexibel voor de medewerker. Als je medewerkers meer woon-werk kilometers maken of vaker naar kantoor gaan kun je hen hiervoor geen vergoeding bieden. Daarnaast is het tijdrovend. Je moet voor elke medewerker individuele afspraken maken en uitrekenen wat de nieuwe vaste vergoeding wordt.

### 2.1.2 Flexibele reiskosten- en thuiswerkvergoeding

- Medewerkers krijgen zelf de regie over hun werkweek. Ze mogen flexibel inplannen wanneer ze naar kantoor gaan en wanneer ze thuiswerken.
- Je vergoedt alleen de daadwerkelijk gereden kilometers en thuiswerkdagen.
- Medewerkers ontvangen een thuiswerkvergoeding voor de dagen dat zij thuiswerken.



Met het bieden van een flexibele reiskosten- en thuiswerkvergoeding maak je medewerkers regisseurs van hun eigen mobiliteit en stimuleer je ze hybride te werken. Hiermee zorg je dat er minder woon-werkverkeer plaatsvindt en stimuleer je duurzaam mobiliteitsgedrag. Met de invoering van de rapportageplicht rondom CO<sub>2</sub>-uitstoot is dit een positieve ontwikkeling.



Het is een eerlijke en transparante manier van vergoeden. Je vergoedt alleen de daadwerkelijk gereden kilometers per maand. Het nadeel aan deze manier van vergoeden is dat je een duidelijke administratie bij moet houden.

## Voldoe je aan de 128 reisdagen / thuiswerkdagen norm?



Volgens de wettelijke regeling mag een medewerker die per jaar 128 dagen naar een vaste werkplek reist een vergoeding ontvangen op basis van 214 dagen. Voor de berekening van de 214 dagen is al rekening gehouden met kortstondige afwezigheid wegens vakantie, ziekte en verlof. Dit is op basis van een full-time werkweek met vijf reisdagen. Reist een werknemer minder dagen, dan wordt de vergoeding naar rato berekend.

De 128-dagen-regeling geldt ook voor de thuiswerkvergoeding. Omdat beide vergoedingen nu samenlopen moeten beide vergoedingen worden vastgesteld naar rato van het aantal overeengekomen reis- en thuiswerkdagen per week. Bij een vaste vergoeding is het daarom verplicht om schriftelijke afspraken te maken. Werkgever en medewerker maken zo inzichtelijk op hoeveel dagen thuisgewerkt en naar kantoor gereisd wordt. Verdere registratie is dan niet meer nodig. Incidenteel afwijken van de afspraken zonder aanpassing mag, maar als er structurele veranderingen zijn moet de vergoeding opnieuw worden bepaald.



Straks Shuttle jij ook



## Rekenvoorbeelden

	Werklocatie	Afstand (enkele reis)	Vervoersmiddel	Vergoedingen	Reiskosten eigen vervoersmiddelen	Reiskosten OV/ deelfervoer	Thuiswerken
 Peter	Werkt 5 dagen per week 5 dagen op werkplek	15 km	Eigen vervoersmiddelen	Vaste vergoeding <b>€1348,20</b>	214 dagen x (€0,21 x 30KM) = <b>€1348,20</b>	niet van toepassing	niet van toepassing
 Ingrid	Werkt 4 dagen per week 3 dagen op werkplek 1 dag thuis	5 km	Eigen vervoersmiddelen	Vaste vergoeding <b>€360,39</b>	$\frac{1}{3}$ van 214 = 171 dagen 171 dagen x (€0,21 x 10 KM) = €359,10 obv fulltime $\frac{2}{3}$ dagen x €359,10 = <b>€269,33</b>	niet van toepassing	$\frac{1}{3}$ van 214 = 171 dagen $\frac{1}{4}$ dagen x 171 x €2,15 = <b>€91,91</b>
 Laila	Werkt 4 dagen per week 1-3 dagen op werkplek 1-3 dagen thuis	20 km	OV/deelfervoer + eigen vervoersmiddelen	Flexibele vergoeding	€0,21 x aantal kilometers	de werkelijk gemaakte reiskosten	€2,15 per dag
 Eveline	Werkt 5 dagen per week 1-4 dagen op werkplek 1-4 dagen thuis	35 km	Auto van de zaak + OV	Flexibele vergoeding	Auto van de zaak = geen reiskostenvergoeding	de werkelijk gemaakte reiskosten	€2,15 per dag

Straks Shuttel jij ook



## Hoofdstuk 3

# Veranderingen voor 2023

Door alle ontwikkelingen in de wereld wordt het leven duurder. Stijgende gas- en brandstofprijzen zorgen ervoor dat de regelgeving verandert. Tegelijkertijd willen we verduurzamen en voldoen aan de klimaatdoelstellingen. Hierdoor komt er in 2023 nieuwe wetgeving over CO<sub>2</sub>-uitstoot. Ook de onbelaste thuiswerkvergoeding en reiskostenvergoeding verandert.

### 3.1 Onbelaste thuiswerkvergoeding en reiskostenvergoeding omhoog

Op Prinsjesdag is de miljoenennota gepresenteerd. Hierin worden veranderingen voor de reiskosten- en thuiswerkvergoeding voorgesteld.

In 2023 gaat de reiskostenvergoeding stijgen van 0,19 cent naar 0,21 cent. Voor 2024 is een reiskostenvergoeding voorgesteld van 0,23 cent. Het is de eerste stijging van de reiskostenvergoeding sinds 2006. Hierbij spelen de prijsstijging voor benzine en diesel een rol. Voor openbaar vervoer mag je als werkgever de onbelaste reiskostenvergoeding geven, maar je mag ook het daadwerkelijke bedrag belastingvrij vergoeden. Het kabinet wil vervoer betaalbaar houden voor iedereen.

Ook de thuiswerkvergoeding gaat per 2023 omhoog. Deze stijgt van 2 euro naar 2,15 euro. De kosten voor een dag thuiswerken stijgen vooral door de gestegen gasprijzen.



Straks Shuttle jij ook



## 3.2 Wat betekent dit voor werkgevers?

Vanaf 2023 mag je een hoger bedrag per kilometer vergoeden aan je medewerkers. Dit bedrag is belastingvrij tot 0,21 cent. Geef je een hogere vergoeding? Dan is deze deels belast. Het hangt af van de afspraken met je personeel of je meer gaat betalen.

### 3.2.1 Moet je de reis- en thuiswerkvergoeding verhogen?

Nee, niets is verplicht. Het betreft een maximale vergoeding. De keuze is aan jou. Je kan deze reiskosten- en thuiswerkvergoedingen doorvoeren in je arbeidsvoorwaarden. Natuurlijk moet je je wel houden aan je CAO. Deze wordt mogelijk aangepast naar aanleiding van de wetswijziging. Het getuigt natuurlijk van goed werkgeverschap om deze verhogingen te volgen.



### 3.2.2 Het geven van een hogere vergoeding via de WKR

Als je een hogere vergoeding wil geven, is het slim om deze onder te brengen in het eindheffingsloon voor de werkkostenregeling. Via de werkkostenregeling (WKR) mag je als werkgever onbelaste vergoedingen aan werknemers geven. Zo hoeft je werknemer ook over een hogere vergoeding geen belasting te betalen. In 2023 wordt de werkkostenregeling verruimd van 1,7 naar 1,92 procent per 400.000 euro. Dit biedt mogelijkheden om je werknemers een hogere thuiswerkvergoeding of reiskostenvergoeding te geven. Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt is dit een goede manier om werknemers te behouden en aan je te binden.

### 3.3 Verplichte registratie voor CO2-uitstoot

In 2023 wordt een jaarlijkse rapportageplicht ingevoerd voor organisaties met meer dan 100 medewerkers. Zij moeten alle werkgerelateerde reizen van medewerkers gaan registreren. Het gaat om het totale aantal kilometers en het type brandstof dat gebruikt is. De overheid berekent dan de hoeveelheid CO2-uitstoot op basis van deze gegevens. Op deze manier kan data over de CO2-uitstoot verzameld worden en kan feedback gegeven worden over hoe een organisatie meer kan verduurzamen.

Voor organisaties levert dit een grote administratieve last op. Medewerkers willen flexibel reizen, werken soms een dag thuis en gebruiken verschillende vervoersmiddelen. Hierdoor kan het bijhouden van alle reisbewegingen moeilijk worden. Er moeten dan verschillende gegevens opgevraagd worden. Denk bijvoorbeeld aan gegevens van het openbaar vervoer en deelfervoer.

#### Meer weten?

Als organisatie ben je misschien niet voorbereid op de administratieve taken die de aangekondigde CO2-maatregelen met zich meebrengen. Shuttel helpt om gemakkelijk te voldoen aan de CO2-rapportageplicht. Bij ons heb je al je mobiliteitsgegevens op één plek: overzichtelijk, snel en veilig. Lees onze [uitgebreide whitepaper](#) waarin we de overheidsplannen voor zakelijke mobiliteit voor je op een rij hebben gezet.



Straks Shuttel jij ook



## De uitdaging van de CO2-rapportageplicht

Het registreren van alle reizen van medewerkers kan heel complex zijn. Medewerkers maken gebruik van verschillende vervoersmiddelen en deze gegevens haal je uit diverse bronnen. Een medewerker reist bijvoorbeeld de ene dag met het openbaar vervoer en de andere dag met de auto. Als het mooi weer is reist hij met de fiets. Shuttel helpt jullie hiermee. Wij halen informatie uit verschillende bronnen en combineren deze, zodat jullie met gemak voldoen aan de CO2-rapportageplicht.



## Hoe helpt Shuttel?



In de Shuttel App registreren medewerkers gemakkelijk routinematig en incidenteel vervoer met **privévervoersmiddelen** (auto, fiets & scooter).



Bij het **openbaar vervoer** check je in en uit met de Shuttel Kaart. Zo hebben wij direct alle gegevens over jouw reis. Hetzelfde geldt voor het **deelvervoer**, waarbij we de gegevens over het soort vervoersmiddel en de afgelegde kilometers doorkrijgen.



Veel medewerkers maken gebruik van een **auto van de zaak**. Shuttel verzamelt alle laad- en tankkosten en rapporteert deze maandelijks. Kilometerstanden vragen wij periodiek op bij de gebruiker. Zo weten we hoeveel kilometer er is gereden.



Misschien maken jullie niet voor alle mobiliteitsopties gebruik van Shuttel. Wij verzamelen de gegevens dan voor jullie uit **externe databronnen**. Deze kunnen we vervolgens combineren met de andere drie databronnen, om een complete reisregistratie te maken.

Straks Shuttel jij ook



## Hoofdstuk 4

# Hoe verminder je de administratieve last?



Het kost veel tijd om voor iedere individuele werknemer alle reisbewegingen bij te houden. Iedere keer moet je een hele stapel administratie wegwerken om te weten hoeveel je iemand moet vergoeden. Aan de andere kant bied je je medewerkers op deze manier wel de kans om hun werkweek flexibel vorm te geven en zet je in op hybride werken en stimuleer je duurzame keuzes.

### 4.1 Oplossing voor administratie

Shuttel helpt jou met alle administratie rondom mobiliteit en thuiswerken. Medewerkers registreren gemakkelijk hun reizen in de app. Het maakt daarvoor niet uit met welk vervoermiddel zij reizen.

Ook thuiswerkdagen geven zij eenvoudig aan, waardoor je een compleet overzicht van de werkweek krijgt. Hiermee worden medewerkers gefaciliteerd in hybride werken en keuzevrijheid.

Tegelijkertijd neemt Shuttel jouw organisatie een hoop administratie uit handen. In onze rapportage zie je in één oogopslag hoeveel een werknemer gereisd heeft en welke vergoedingen gegeven worden.

### 4.2 Mobiliteitsbeleid op maat

Heeft jouw organisatie al een goed mobiliteitsbeleid? Wij helpen jou bij de ontwikkeling, implementatie, uitvoering en finetuning van een passend mobiliteitsbeleid. Zo maak je een passend vergoedingssysteem voor jouw medewerkers. Zodat jij en je medewerkers weten waar ze aan toe zijn.



Straks Shuttel jij ook





## Wie is Shuttel?

In de wereld van mobiliteit is verandering de enige constante factor. Verandering schept kansen. Het spoort ons aan tot innoveren, met oog voor de toekomst van onze planeet en de generaties na ons. Het is hoog tijd om de mobiliteit van morgen schoner, duurzamer en vooral slimmer vorm te geven. Wij staan klaar om deze uitdaging samen met jullie aan te gaan.

## Mobiliteitsoplossing op maat

Sinds onze start in 2014 werkt Shuttel elke dag aan de mobiliteit van morgen. Als grootste aanbieder van mobiliteitskaarten in Nederland bieden we een antwoord op diverse mobiliteitsvraagstukken. Of jullie organisatie nu bezig is met duurzaamheid, hybride werken, flexibiliteit, kosten of juist met vitaliteit. Zo helpen we heel werkend Nederland met eenvoudige en gebruiksvriendelijke oplossingen voor de constant veranderende mobiliteitsbehoeftes.

Nieuwe ontwikkelingen vragen om visie, ambitie en passende oplossingen. Dat bieden wij: met één mobiliteitsapp en een handige mobiliteitskaart krijgen medewerkers toegang tot vrijwel alle vormen van mobiliteit, en eventueel thuiswerken. Doordat alles op één factuur terecht komt wordt reizen makkelijker, duurzamer en inzichtelijker voor zowel werkgevers als medewerkers. Met Shuttel als complete mobiliteitsoplossing ben je klaar voor de toekomst.

## Meer weten over Shuttel?

Bezoek [shuttel.nl](https://shuttel.nl) of volg ons op [LinkedIn](#).

## Wil je sparren over jullie mobiliteitsbeleid?

Neem contact op via onderstaande gegevens of [laat ons jou bellen](#). Wij bespreken graag de mogelijkheden van Shuttel voor jullie organisatie tijdens een adviesgesprek of een demo van onze mobiliteitsoplossingen.

033 - 303 46 00 - [www.shuttel.nl](https://www.shuttel.nl) - [advies@shuttel.nl](mailto:advies@shuttel.nl)



### Disclaimer

Shuttel heeft uiterste zorg aan de betrouwbaarheid van dit whitepaper besteed. Ondanks onze zorgvuldigheid kunnen er mogelijk onjuistheden of onvolledigheden in zitten. Om die reden kun je aan de informatie in dit whitepaper geen rechten ontleen.

Shuttel accepteert geen aansprakelijkheid voor de inhoud van dit whitepaper.

Straks Shuttel jij ook





**Stationsplein 1E**

**3818 LE Amersfoort**

**Nederland**

**+31 (0)33 303 46 00**

**[advies@shuttel.nl](mailto:advies@shuttel.nl)**

**[www.shuttel.nl](http://www.shuttel.nl)**

**Shuttel**