

Werk aan de winkel rondom uw vaste kostenvergoedingen



Na de coronapandemie is de feitelijke werksituatie van de meeste werknemers anders dan voor de pandemie. Werknemers werken meer thuis en klantbezoeken en andere zakelijke bijeenkomsten worden tegenwoordig vaker online gehouden.

Vanwege de gewijzigde feiten en omstandigheden is het verstandig dat u de vaste kostenvergoedingen die u betaalt eens onder de loep neemt. Waar moet u rekening mee houden?

Een vaste kostenvergoeding bestaat meestal deels uit een vergoeding voor [intermediaire kosten](#) en deels uit een vergoeding die gericht is vrijgesteld. Ziet bijvoorbeeld een deel van de vergoeding op het parkeren en wassen van de auto van de zaak, dan is dat deel een vergoeding voor intermediaire kosten.

Ziet een ander deel van de vergoeding op kosten voor tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking, dan valt dat deel van de vergoeding onder de gerichte vrijstellingen. Overigens is het ook mogelijk om aan werknemers een vaste kostenvergoeding te geven die geheel of gedeeltelijk ten laste van de vrije ruimte komt.

Voorwaarden onbelaste vaste kostenvergoeding

Om een vaste kostenvergoeding buiten de heffing te laten, moet u aan een aantal voorwaarden voldoen. De staatssecretaris van Financiën heeft in zijn [besluit van 21 juni 2022](#) aangegeven dat deze voorwaarden zowel gelden voor de vergoeding van de intermediaire kosten als voor de vergoeding van de gerichte vrijstellingen.

De voorwaarden zijn als volgt:

- U kunt aannemelijk maken dat uw werknemers die kosten maken.
- U heeft zowel voor de intermediaire kosten als de gerichte vrijstellingen een specificatie naar aard en veronderstelde omvang opgesteld.
- U heeft een onderzoek gedaan naar de werkelijk gemaakte kosten.

Daarbij geldt ook dat – om gebruik te kunnen maken van de gerichte vrijstellingen – u de vergoeding moet [aanwijzen als eindheffingsloon](#). Wijst u ook het deel van de vergoeding dat ziet op de intermediaire kosten aan als eindheffingsloon, dan kan er bij een controle en correctie geen misverstand zijn dat u een eventueel bovenmatig deel ten laste van de vrije ruimte wilde brengen en bij overschrijding hiervan de 80% eindheffing voor uw rekening neemt.

Specificeer vóór de uitbetaling per kostencategorie de aard en veronderstelde omvang

Aanwijzen als eindheffingsloon

Let op, over het aanwijzen als eindheffingsloon wordt nog weleens makkelijk gedacht. Maar blijkt nergens uit uw administratie dat u het aanwijst als eindheffingsloon, dan kunt u ook geen gebruik maken van de gerichte vrijstelling. Zo oordeelde Hof Amsterdam in 2021 ([ECLI verkort: 4309](#)) dat de 30%-regeling niet kon worden toegepast op een bonus van € 628.323, omdat uit de administratie niet bleek dat deze bonus (deels) als eindheffingsloon was aangewezen.

Specificatie naar aard en veronderstelde omvang

Het is noodzakelijk om vóór de uitbetaling per kostencategorie te specificeren wat de aard en veronderstelde omvang is. Hiermee wordt duidelijk welke kosten geacht worden in de vaste kostenvergoeding te zitten en welke kosten u naast de vaste kostenvergoeding nog vrij kunt vergoeden.

Dat het specificeren en onderbouwen met een onderzoek van groot belang is, blijkt uit verschillende gerechtelijke uitspraken. Een recente van juni 2022 is dat Rechtbank Gelderland ([ECLI verkort: 2926](#)) bevestigt dat de naheffingsaanslagen terecht zijn opgelegd aan een administratie-, accountants- en belastingadviesbureau, omdat de vaste kostenvergoedingen niet voldoende vooraf waren gespecificeerd en onderbouwd.

Bewijs de hoogte van de kostenvergoeding door een steekproefsgewijs onderzoek onder de werknemers

Steekproefsgewijze onderzoek

De Belastingwet stelt als aanvullende eis dat de hoogte van de kostenvergoeding wordt bewezen door een steekproefsgewijs kostenonderzoek onder de werknemers. Bij zo'n steekproef houden de werknemers gedurende een bepaalde tijd alle zakelijke kosten bij die zij maken.

Ze bewaren tijdens de steekproef alle bonnen van de gemaakte zakelijke kosten. Na afloop van het kostenonderzoek vergelijkt u of de werkelijk gemaakte kosten ook overeenstemmen met de onderbouwing die u eerder heeft opgesteld.

De Belastingdienst stelt als vereiste aan een geldige steekproef dat het onderzoek over een periode van ten minste drie maanden wordt gehouden. Heeft u te maken met een of meerdere grote groep(en) werknemers die vanuit kostenogpunt vergelijkbaar zijn? Dan houdt u de steekproef onder een representatief aantal werknemers per groep.

De wet stelt geen eisen aan hoe oud dit onderzoek mag zijn. Maar als feiten en omstandigheden wijzigen, moet u een nieuw onderzoek instellen.



Let op, juist omdat die feiten en omstandigheden door de andere manier van werken na de coronapandemie zo zijn veranderd, is het goed om eens naar uw kostenvergoedingen te kijken en te beoordelen of uw organisatie een nieuw onderzoek moet houden.

Een onderzoek; maar hoe dan?

Het houden van een onderzoek naar de kosten die uw werknemers maken, vraagt een zorgvuldige planning en uitvoering. Het is in ieder geval verstandig om vooraf tot op directieniveau draagvlak binnen uw organisatie te creëren. Het onderzoek legt immers tijdens een aantal maanden een flink beslag op uw organisatie en het heeft een grote impact voor de betrokken werknemers. Het is niet alleen het bijhouden van bonnetjes door die werknemers; zij moeten ook weten voor welke kosten zij de vergoeding ontvangen en welke bonnen dus van belang zijn.

In de periode van de steekproef moet u al een vinger aan de pols houden om te kijken of alle werknemers die bij het onderzoek betrokken zijn ook echt de uitgaven doen en de betreffende bonnen bewaren. Als de belastinginspecteur om het onderzoek heeft gevraagd, zal hij niet snel een tweede

kans geven als het onderzoek niet goed is uitgevoerd. Hij zal de kostenvergoedingen dan al snel als belast aanmerken.

Stappenplan voor steekproef vaste kostenvergoedingen

Bij het houden van een onderzoek naar de werkelijke kosten van de werknemers binnen uw organisatie zou u het volgende stappenplan kunnen gebruiken:

1. Ga na welke werknemers een vaste kostenvergoeding ontvangen.
2. Beoordeel de onderbouwing van deze vergoedingen.
3. Stem het onderzoek af binnen uw organisatie.
4. Kondig het onderzoek aan bij de werknemers die de vergoeding ontvangen.
5. Houd een voorlichtingsbijeenkomst waarin de deelnemers wordt uitgelegd wat van hen wordt verlangd en op welke tijdstippen.
6. Zorg dat u al tijdens het onderzoek regelmatig de bonnen ontvangt.
7. Inventariseer en analyseer de bonnen.
8. Stel (nieuwe) onderbouwingen en een declaratiereglement op.
9. Stem dit af met de Belastingdienst (optioneel).

Checklist bij inventarisatie en analyse

Vooraf bij de inventarisatie en analyse is een scherpe en kritische blik noodzakelijk. De inspecteur kijkt er immers ook op die manier naar! Controleer bijvoorbeeld:

- of de kosten reëel zijn: is het logisch dat de werknemer deze kosten heeft gemaakt? Op die plaats? Op dat tijdstip? Voor die klant?
- of de gemaakte kosten in overeenstemming zijn met de onderbouwing: een werknemer kan bijvoorbeeld een eenmalige uitgave voor een kostuum aanmerken als werkkleding, terwijl dit niet in de onderbouwing is opgenomen en het bovendien een eenmalige uitgave is.
- op de datum van de uitgave: is het in een weekend? Of op de verjaardag of trouwdag van de werknemer? Werkte de werknemer op die dag inderdaad wel op de plaats waar hij de uitgave heeft gedaan?
- of de uitgave niet te hoog is in relatie tot de vergoeding: vaak doen werknemers een grote eenmalige uitgave, bijvoorbeeld voor representatiekosten. Bij een vaste vergoeding moet het gaan om regelmatig terugkerende kosten die in verhouding niet al te groot zijn.
- of de bonnen en facturen aanwezig zijn en of deze juist zijn: de inspecteur neemt meestal geen genoegen met een handgeschreven bon van de buurjongen die de auto heeft gewassen.

Onderbouwing en declaratiereglement

Vaak wordt gesteld dat het declareren van kosten niet samengaat met een vaste vergoeding. Het tegenovergestelde is echter vaak waar. Als u een goede onderbouwing van de vaste vergoeding heeft, is het heel nuttig om daarnaast ook een goed declaratiereglement te hebben.

Voor parkeerkosten van de auto van de zaak kunt u in de vaste vergoeding een maximumbedrag per dag of per uitgave opnemen, bijvoorbeeld € 15. Maakt een werknemer per dag meer kosten, dan is het duidelijk dat hij het meerdere kan declareren.

Datzelfde geldt voor representatiekosten. Een fles wijn voor een relatie of een eenvoudige lunch met een klant worden geacht in de vaste vergoeding te zijn opgenomen. Een uitgebreid diner met één of meer relaties kan een werknemer dan makkelijker declareren zonder discussies. Een goed declaratiereglement geeft dus duidelijkheid aan de werknemers en maakt het voor u gemakkelijker om de ingediende declaraties te kunnen controleren.

Samenloop van declaraties en company creditcard

Een vaste kostenvergoeding kan alleen worden betaald voor zakelijke kosten. Privékosten kunnen niet belastingvrij worden vergoed. Daarnaast moet u ook goed opletten dat u de kosten die in de vaste kostenvergoeding zijn opgenomen, niet daarnaast ook op declaratiebasis vergoedt of dat ze via een company creditcard worden betaald. In de praktijk blijkt dat de Belastingdienst tijdens een looncontrole veel aandacht besteedt aan het declaratiegedrag van werknemers die een vaste kostenvergoeding ontvangen. Omdat declaraties en creditcardbetalingen vaak via de financiële afdeling lopen, is het dus belang dat de financiële afdeling en loonadministratie goed samenwerken en communiceren

Reis- en thuiswerkvergoedingen

Ook voor reiskosten woon-werkverkeer is een vaste vergoeding mogelijk. Veel werkgevers doen dit en maken daarbij gebruik van de zogenoemde 214-dagenregel. Reist een werknemer op ten minste 128 dagen naar dezelfde werkplek, dan mag u voor het reizen naar die werkplek een vergoeding geven alsof de werknemer 214 dagen reist.

Nu is die vergoeding nog voor maximaal € 0,19 per kilometer gericht vrijgesteld, vanaf 2023 wordt dit bedrag verhoogd naar € 0,21 en vanaf 2024 naar € 0,22. Veel meer werknemers werken na de coronapandemie structureel een of meer dagen per week thuis. Sinds 2022 geldt voor het vergoeden van de extra kosten in verband met thuiswerken een gerichte vrijstelling van maximaal € 2,00 per dag (bedrag 2022).

Ook hiervoor kunt u een vaste vergoeding per periode geven, waarbij u gebruikmaakt van de 214-dagenregel. Werkt een werknemer op ten minste 128 dagen thuis, dan kunt u een vergoeding geven van $214 \times € 2,00$.

U moet rekening houden met het feitelijke reispatroon en het feitelijke thuiswerkpatroon

Let voor vaste kostenvergoedingen op bij hybride werken

Maar let op, er schuilt wel een adder onder het gras. Tot en met 2021 moest u rekening houden met een parttimefactor. Werkte de werknemer maar vier dagen, dan mocht u ook maar $214 \times 0,8 = 172$ dagen vergoeden. Vanaf 2022 geldt dat u voor het vaststellen van een vaste reis- en/of thuiswerkvergoeding rekening moet houden met het feitelijke reispatroon en het feitelijke thuiswerkpatroon.

Geeft u voor dezelfde dag een reiskostenvergoeding en een thuiswerkvergoeding, dan moet een van beide worden belast. Eventueel kunt u het belaste deel als eindheffingsloon benoemen en ten laste van de vrije ruimte brengen. Dit zal met name spelen bij 'hybride' werken, waarbij de werknemer deels op de

vaste werkplek en deels thuis werkt.

Als een fulltime werknemer vier dagen per week pleegt te reizen naar een vaste werkplek, dan is de maximaal vrijgestelde vaste reiskostenvergoeding $4/5 \times 214$ dagen. Werkt een werknemer vier dagen en reist hij twee dagen per week naar een vaste werkplek, dan is de maximaal gericht vrijgestelde reiskostenvergoeding $2/5 \times 214$ dagen. Eenzelfde berekening moet u maken voor de thuiswerkdagen van de werknemer.

Voorbeeld samenloop tussen reis- en thuiswerkvergoeding

Er is een afspraak tussen een werknemer en zijn werkgever dat de werknemer drie dagen per week op kantoor werkt en twee dagen thuis. De afstand van zijn woon-werkverkeer is 22 kilometer. Om voor een vaste vergoeding in aanmerking te komen moet de werknemer ten minste:

- $3/5 \times 128 = 77$ dagen naar kantoor reizen;
- $2/5 \times 128 = 52$ dagen thuis werken.

Bij een afspraak vooraf zal daar bij het vastleggen van die afspraak aan worden voldaan. De vaste onbelaste reiskostenvergoeding bedraagt in dat geval $3/5 \times 214$ dagen = $128 \times 44 \text{ km} \times \text{€ } 0,19 = \text{€ } 1.070,08$. Dat is per maand € 89,17. De vaste onbelaste thuiswerkvergoeding bedraagt dan $2/5 \times 214$ dagen = $86 \times \text{€ } 2,00 = \text{€ } 172$. Dat is per maand € 14,33. De werknemer krijgt een totale onbelaste vergoeding van € 103,50 per maand.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Dik van Leeuwen van [ADP Nederland B.V.](#), dagvoorzitter en spreker op de Regionale Salarisdagen 2022

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl